

# Hoe spelen ze het klaar?

**Combinatiestrategieën van de  
sandwichgeneratie.**

**Miet Timmers  
Kenniscentrum  
Gezinswetenschappen Odisee**



## Colofon

Referentie: Timmers, M. (2021).  
*Hoe spelen ze het klaar? Combinatiestrategieën van de Sandwichgeneratie*. Brussel: Kenniscentrum Gezinswetenschappen (Odisee).

Contact:  
Odisee – Kenniscentrum Gezinswetenschappen Huart  
Hamoirlaan 136, 1030 Schaarbeek  
02-240 68 40  
[www.kcgezinswetenschappen.be](http://www.kcgezinswetenschappen.be)  
[kcgezinswetenschappen@odisee.be](mailto:kcgezinswetenschappen@odisee.be)

**Gezinsbond** 



**EMINO**® **Odisee**  
DE CO-HOGESCHOOL



# Inhoudstafel

<b>1. Inleiding</b>	3
2. Literatuurverkenning	5
2.1. Combinatie van arbeid en gezin	5
2.2. Coping en combinatietheorieën	5
2.3. Copingstrategieën bij de sandwichgeneratie	5
2.4. COR-theorie en het Work-Home Resources Model	8
<b>3. Onderzoeksmethode</b>	10
3.1. Onderzoeksopzet	10
3.2. Profiel van de respondenten	11
3.3. Analyseproces	14
<b>4. Identificeren en categoriseren van hulpbronnen en verwachtingen op de verschillende domeinen</b>	16
4.1. Contextfactoren op het familiedomein	16
4.2. Contextfactoren op het werkdomein	23
4.3. Het persoonlijke domein	32
4.4. Besluit: overzicht van de hulpbronnen van en de eisen aan de sandwichgeneratie	45
<b>5. Combinatiestrategieën van de sandwichgeneratie</b>	47
5.1. De acceptatiestrategie	47
5.2. De boundary-managementstrategie	48
5.3. De hulpzoek-strategie	49
5.4. De planningsstrategie	51
5.5. De regiestrategie	53
5.6. De zelfzorgstrategie	55
5.7. De tijdfocusstrategie	57
5.8. De waardenstrategie	59
5.9. De supersandwichstrategie	60
5.10. Besluit	
<b>6. Conclusies van het onderzoek</b>	63
6.1. Samenvattend overzicht van de conclusies	63
6.2. Kritische kijk en pistes voor verder onderzoek	63
6.3. Uitwerking van concrete tools ter ondersteuning van de sandwichgeneratie	64
<b>7. Bibliografie</b>	67
<b>8. Bijlage: instructies voor interviewers en interviewleidraad</b>	70

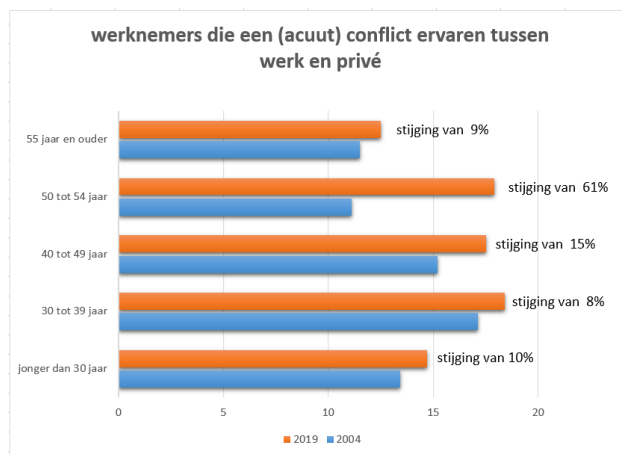
## Lijst tabellen en figuren

Grafiek 1: Werknemers die een (acuut) conflict ervaren tussen werk en privé op basis van de gegevens van SERV (Bourdeaud'hui et al., 2019)	3
Tabel 1: De zes copingstrategieën van koppels uit de sandwichgeneratie door Neal & Hammer (2007)	6
Schema 1: Overzicht van de uitputtende en verrijkende procesfactoren volgens het W-HR model (Greenhaus & ten Brummelhuis, 2013)	45
Schema 2: W-HR model toegepast en aangevuld voor de sandwichgeneratie	46
Schema 3: Vergelijking van de combinatiestrategieën met typologieën van Neal & Hammer (2007) en Evans et al. (2016)	61
Schema 4: De evidence-based aanpak	64



# 1. Inleiding

Vrouwen en mannen van 45 jaar en ouder belanden steeds vaker in een situatie waarbij ze de zorg voor minstens twee generaties combineren met een betaalde baan. Ze worden de sandwichgeneratie genoemd omdat ze 'ingeklemd' zijn tussen de behoeften van hun eigen kinderen en van oudere familieleden, vaak naast de eisen en verantwoordelijkheden van een senior-positie op hun werk. Het jongleren met verschillende verantwoordelijkheden en rollen laat duidelijk zijn sporen na. De meest recente Vlaamse werkbaarheidsmonitor uit 2019 (Bourdeaud'hui et al., 2019) toont aan dat vooral de 50 tot 54 jarigen een steeds problematischer conflict ervaren tussen werk en privé. Ten opzichte van 15 jaar geleden is de groep die een (acuut) conflict ervaart met 61% gestegen. Zo komen ze op bijna eenzelfde conflictniveau te staan als de jonge gezinnen met ouders tussen 30 en 39 jaar.



Grafiek 1: Werknemers die een (acuut) conflict ervaren tussen werk en privé op basis van de gegevens van SERV (Bourdeaud'hui et al., 2019)

Internationaal wordt de groep van werkende sandwichers geschat op 8 tot 28% van de bevolking in westerse landen (Turgeman-Lupo et al., 2020). Een recent onderzoek in Polen, Finland, UK, Italië en Vlaanderen in het kader van het Time4Help-project waarvan dit onderzoek ook deel uitmaakt, berekende dat zo'n 8,3% van de mensen tussen 45 en 65 jaar behoren tot de sandwichgeneratie. Vlaanderen scoort hier lager dan de andere Europese landen: 4,5% van de vrouwen en 3,1% van de mannen tussen 45 en 65 kan getypeerd worden als een werkende sandwicher (Kwiatkowska-Ciotucha & Załuska, 2021). Deze cijfers vallen lager uit dan verwacht en dan uit andere onderzoeken blijkt.

In elk geval zijn verschillende redenen om aan te nemen dat de groep sandwichers in de toekomst zal groeien:

- Verschillende beleidsmaatregelen hebben tot gevolg dat steeds meer mensen ouder dan 50 aan de slag blijven op de arbeidsmarkt. Waar in 2000 de werkzaamheidsgraad van de 50-64-jarigen in het Vlaams Gewest op 38,8% lag in 2000 en op 53,1% in 2010 is dat in 2020 gestegen tot 64,7%. De genderkloof wordt ook gedicht: In 2000 was 52% van de mannen aan de slag t.o.v. 25,6% van de vrouwen. Een verschil van 26,4 procentpunten. In 2020 werkt 69,9 van de 50-plus mannen en 59,5% van de vrouwen. Een verschil van 10,4 procentpunten (Steunpunt Werk, 2021).
- Veel meer mensen worden dus tijdens hun loopbaan grootouder. Uit een bevraging van de Gezinsbond bij 416 jonge grootouders blijkt dat slechts 20% met pensioen is. 45% van de grootmoeders werkt deeltijds, 23% voltijds. Bij grootvaders werkt 9% deeltijds en 46% voltijds (Crassaerts et al., 2016). De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en andere maatregelen zullen ervoor zorgen dat het aantal vrouwen en mannen dat tot hun 65 jaar en binnen enkele jaren tot hun 67ste jaar op de arbeidsmarkt actief is, nog zal stijgen of stagneren op het huidige niveau. Er zullen dus meer werkende grootouders



zijn.

- Bovendien telt de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jarigen het grootste aantal intensieve zorgverleners. 46% geeft aan minstens maandelijks informele zorg te verlenen (van Hogendorp, 2020). Naar alle waarschijnlijkheid zal het beleid in verband met de vermaatschappelijking van de zorg/community care zal ervoor zorgen dat steeds meer zorgtaken zullen opgenomen moeten worden binnen de familiale kring. Een steeds grotere groep 50-plussers zal dus tijdens de actieve jaren een job combineren met familiale zorg.
- Een bijkomend aspect is dat jongvolwassen steeds langer thuis blijven wonen en daarbij rekenen op 'Hotel mama'. Waar een decennium geleden heel wat 50-plussers geen kinderen meer in huis hadden, blijven zij op dit moment veel vaker intenser zorgen voor hun eigen jongvolwassen kinderen.

Vanuit een bezorgdheid voor deze groeiende groep zorgenden in de samenleving diende het Kenniscentrum Gezinswetenschappen samen met de Gezinsbond en loopbaanbegeleidingscentrum Emino-Kompas in 2018 een projectaanvraag in bij het Vlaamse ESF-agentschap met als titel 'Broodje MIXXL' dat goedgekeurd werd ter subsidiëring. Doelstelling van het project is om vrouwen en mannen uit de sandwichgeneratie (45 tot 65 jaar) te ondersteunen in de combinatie van zorg, gezin en een job. Het Vlaams project kadert binnen het Europees transnationaal project "Time4Help" met de Poolse organisatie Dobre Kadry, het Small Business Center van Xamk, een Finse hogeschool en het Spaans-Europese netwerk 'European Network of Innovation for inclusion'.

Het Vlaamse project heeft als doel om verschillende tools uit te werken ter ondersteuning van de sandwichgeneratie. Van meet af aan was er een zeer brede focus: er dienden tools tot stand te komen voor de sandwichgeneratie zelf, voor hun leidinggevend en werkgevers, voor mogelijk ondersteunende organisaties zoals socio-culturele verenigingen en mantelzorgorganisaties en voor loopbaancoaches.

Om voldoende inhoudelijke "body" te geven aan de tools werd gestart met een exploratief kwalitatief onderzoek bij vrouwen en mannen van de sandwichgeneratie. **Doel van het onderzoek is om de beleving van de sandwichgeneratie over de combinatie van een dubbele zorgtaak en een job in kaart te brengen en te ontdekken welke combinatiestrategieën ze inzetten.** Dit onderzoeksverslag is het resultaat van het onderzoek. Het literatuuronderzoek waarmee dit onderzoeksverslag heeft enerzijds als specifiek tot doel de bestaande onderzoeken rond coping- en combinatiestrategieën van de sandwichgeneratie in kaart te brengen en wil anderzijds enkele theoretische handvasten aanreiken voor de analyse van de onderzoeksdata volgens een abductieve benadering van Grounded Theory. Daarna volgt de beschrijving van de onderzoeksmethode waarin wordt uitgelegd hoe dit in co-creatie met studenten Gezinswetenschappen tot stand kwam. Het onderzoeksverslag is opgesplitst in twee delen: in het eerste deel worden de hulp- en energiebronnen van de sandwichgeneratie en de verwachtingen en eisen die aan hen worden gesteld geïdentificeerd. In het tweede deel wordt beschreven hoe mensen van de sandwichgeneratie door een vermeerdering van hulpbronnen en een vermindering van eisen tot combinatiestrategieën komen. Dit rapport rondt af met enkele conclusies en met een overzicht van de tools die op basis van het onderzoek tot stand kwamen.

Dit onderzoeksrapport kon enkel tot stand komen met behulp van gedreven student-onderzoekers, uit de tweede opleidingsfase Gezinswetenschappen academiejaar 2018-2019: Jan De Wael, Linde Drees, Sarah Dupont, Maria Laetitia Hauquier, Ellen Huysmans, Fia Meuleman, Bieke Proost, Sandra Punie, Nathalie Sempel, Luc Stadfield, Kristel Ternest, Wendy Tobback, Katharina Van de Voorde, Kirsten Van Haute, Elfi Vandevoorde, Valerie Verbeeke en Katrien Verreydt.

De mensen uit de stuurgroep van het ESF-project Broodje MIXXL gaven feedback en gingen met de resultaten van het onderzoek aan de slag voor de ontwikkeling van gericht tools die de sandwichgeneratie ondersteunt:

Veerle Lengeler, sandwichcoach bij Emino  
Lutgard Vrints en Ronny De Schuyter van de Gezinsbond vzw  
Eline Mechels, stafmedewerker Kenniscentrum Gezinswetenschappen Odisee  
Kathleen Emmery, coördinator Kenniscentrum Gezinswetenschappen Odisee



## 2. Literatuurverkenning

### 2.1. Combinatie van arbeid en gezin

Sinds vrouwen in de jaren 60 massaal op de arbeidsmarkt komen, toont de wetenschappelijke wereld interesse om de interactie tussen arbeid en gezin in kaart te brengen. Wat startte met een grote nadruk op een conflict-model waarbij werk en familie als gescheiden en concurrerende werelden werden gezien (Frone et al., 1997). Greenhaus and Beutell (1985), verbreedde de theorievorming in de 21<sup>ste</sup> eeuw naar concepten als 'werk-familie verrijking' en 'werk-familie integratie'. Bovendien spitst het onderzoek zich niet enkel meer toe op de interactie tussen het werk en familiedomein, maar ook op de interacties met het domein van het persoonlijke, niet-werkgerelateerde leven (Fisher et al., 2009).

Daarnaast is er ook een verschuiving merkbaar in de leeftijdsfocus. Naast gezinnen met kleine kinderen, richt onderzoek zich steeds vaker op werknemers die in de tweede helft van hun loopbaan zorgen voor de oudere generatie of hun kleinkinderen en werknemers in een specifieke zorgsituatie zoals de zorg voor een kind met een beperking.

De theorievorming sleutelt niet enkel aan modellen die de interactie tussen werk en familielevens in kaart brengen, maar kijkt ook naar maatregelen en hulpmiddelen die het conflict verminderen, de verrijking bevorderen of de integratie stimuleren of net tegengaan. In studies werden de effecten van werkplekaanpassingen en familievriendelijke maatregelen zoals bijvoorbeeld flexibilisering, thuiswerk, verlofregeling op het conflictniveau en welbevinden bekeken en wordt steeds meer onderzoek verricht naar de effecten van een familie-ondersteunende leidinggevende stijl.

### 2.2. Coping en combinatietheorieën

Een lang verwaarloosd aspect van de werk-gezin-relatie is onderzoek naar de manier waarop mensen omgaan met het werk-familie conflict en de strategieën die ze inzetten om het conflict te verminderen (Eby et al., 2005), alhoewel er sindsdien een inhaalbeweging op gang werd getrokken (Morganson et al., 2013).

Onderzoek naar coping-strategieën in de werk-family context steunt meestal op de basistheorie van Lazarus en Folkman (1984) (Morganson et al., 2013). Zij definiëren coping als een proces waarbij mensen zowel cognitieve als gedragsmatige inspanningen leveren om externe en/of interne eisen die men inschat als belastend of die de persoonlijke mogelijkheden te boven gaan, te overwinnen, te verminderen of te tolereren. *Resources* of hulpbronnen spelen in hun theorie een centrale rol: als er onvoldoende hulpbronnen zijn of als de hulpbronnen overbevroegd worden, ontstaat er stress. Stress op zijn beurt mobiliseert dan weer de hulpbronnen en zet zo het copingproces in gang (Hobfoll, 2002). De copingstrategieën worden meestal ingedeeld in brede categorieën zoals probleem-gericht, emotie-gericht, gedragsgericht of vermijgend (Billings & Moos, 1981; Amirkhan, 1990). Kwantitatief en kwalitatief onderzoek bij verschillende populaties, op verschillende domeinen en gericht naar verschillende stressoren, draagt nog steeds tot categorisering van de verschillende copingstrategieën, al heeft elke taxonomie beperkingen en lijkt het ontwerpen van een algemeen toepasbare indeling van copingstrategieën niet meteen mogelijk (Skinner et al., 2003).

### 2.3. Copingstrategieën bij de sandwichgeneratie

Vanaf de jaren '70 ontstaan verschillende van taxonomieën van copingstrategieën voor de werk-familie stressor (Clark et al., 2014; Kalliath & Kalliath, 2014; Major & Morganson, 2011; Paulson & Leuty, 2016; Rotondo et al., 2003; Somech & Drach-Zahavy, 2007; Thompson et al., 2006; Wearing & Hart, 1996; Zheng et al., 2016). Meer recent is er ook aandacht voor de effecten van copingstrategieën op het welbevinden bij mantelzorgers (Barbosa et al., 2011; Calvano, 2013; del-Pino-Casado et al., 2011; Hawken et al., 2018; Pratt et al., 1985; Pruchno et al., 1997; Spendelow et al., 2017)



Specifiek onderzoek naar copingstrategieën bij de sandwich generatie blijft echter schaars. Enkele onderzoeken beschrijven copingstrategieën zonder daarbij een specifieke taxonomie te ontwikkelen (Remennick, 2001). Andere onderzoeken ontwikkelen aanbevelingen in verband met copingstrategieën (O'Sullivan, 2014; Riley & Bowen, 2005). Gillet & Crisp (2017) onderzochten de effecten van verschillende copingstrategieën via de *The Brief Coping Orientation to Problems Experienced Inventory* op basis van een survey bij 93 mensen uit de sandwichgeneratie (niet allemaal werkend). Het gebruik van probleem- en emotiegerichte strategieën had een positief effect op het welbevinden en een vermijdende copingstijl had een positief effect bij mensen met een lager stressniveau, maar een negatief effect bij mensen met een hoog stressniveau.

Neal & Hammer (2007, 2009) ontwierpen als eersten een specifieke taxonomie voor de sandwichgeneratie met zes verschillende types op basis van kwalitatief onderzoek bij 63 mannen en vrouwen. Het op twee pistes balancerend model vertrekt sterk vanuit een *resources & demands* benadering en laat zien dat mensen uit de sandwichgeneratie enerzijds kunnen inzetten op het verminderen van de verwachtingen voor zichzelf en de omgeving en anderzijds op zoek gaan naar meer ondersteuning zowel op het vlak van concrete als emotionele hulp. Dit gebeurt op verschillende vlakken: op het vlak van emoties, de ratio en het gedrag.

	Vermindering van verwachtingen	Vermeerdering van hulpbronnen
<b>Gedragsmatig</b>	<p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermindering van activiteiten</li> <li>• Nee zeggen</li> <li>• Werkuren verminderen</li> <li>• Het leven vereenvoudigen</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeerdering van instrumentele hulp</li> <li>• Kiezen van flexibele jobs</li> <li>• Gebruik maken van familievriendelijke maatregelen op het werk</li> <li>• Instrumentele hulp inschakelen van familieleden</li> <li>• Formele hulp inschakelen</li> <li>• Gebruik van technologie</li> </ul>
<b>Emotioneel</b>	<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermindering van de eisen en verwachtingen die men aan zichzelf stelt</li> <li>• Focussen op het positieve van elke dag</li> <li>• Geen schuldgevoelens hebben</li> <li>• Geduld hebben en geduld koesteren als een waarde</li> <li>• Aanpassing van de eigen houding (meer positieve focus)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeerdering van emotionele hulpbronnen</li> <li>• Zelfzorg</li> <li>• Zorg dragen voor de partnerrelatie</li> <li>• Communicatie</li> <li>• Contact nemen met lotgenoten</li> <li>• Humor</li> <li>• Spirituele ondersteuning zoeken</li> </ul>
<b>Cognitief</b>	<p style="text-align: center;"><b>5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriteiten stellen</li> <li>• Levensprioriteiten</li> <li>• Within-family prioriteiten leggen</li> <li>• Dagelijkse prioriteiten leggen</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plannen</li> <li>• Planningssystemen</li> <li>• Je voorbereiden op het onverwachte</li> <li>• Toekomst plannen</li> </ul>

Tabel 1: De zes copingstrategieën van koppels uit de sandwichgeneratie door Neal & Hammer (2007)

Verder kwantitatief vervolgonderzoek in twee surveys met een spreiding van één jaar bij 234 man-vrouw koppels van Neal en Hammer (2009) wees uit dat enkel strategie 1, 4 en 5 ook werkelijk worden ingezet door koppels uit de sandwichgeneratie met duidelijke genderverschillen en differentiatie op het vlak van invloed op het welbevinden. Strategie 4, het vermeerderen van emotionele steunbronnen, wordt even frequent ingezet door mannen en vrouwen, maar de effecten zijn statistisch sterker bij vrouwen: het vermindert bij vrouwen de kans op depressie en verhoogt de kans op een positieve spillover tussen werk en familie. De vijfde strategie,



prioriteiten stellen blijkt sterk gelinkt te zijn met strategie 4 en wordt meer ingezet door mannen dan door vrouwen en heeft een positief effect op werk-familie balans en welbevinden al is het effect bij mannen niet eenduidig positief. De 1<sup>ste</sup> strategie, het verminderen van activiteiten bijvoorbeeld het verminderen of stoppen met werk of sociale engagementen en activiteiten, blijkt voor zowel mannen als vrouwen een negatief effect te hebben op het welbevinden.

Evans, Millsteed en collega's (2016) onderzoek op kleinere schaal bij vrouwen uit de sandwichgeneratie vult de taxonomie van Neil & Hammer aan met psychologische elementen. Interessant aan hun 12-delige taxonomie van copingstrategieën is de toevoeging van factoren zoals persoonlijke motivatie, waarden en overtuiging die zij groeperen onder de term "intra-rolstrategieën".

#### *Intra-rolstrategieën van Evans, Millsteed et al (2016)*

- Integriteit (handelen in lijn met de eigen waarden)
- Inzet tonen (zijn best doen)
- Doen wat je graag doet
- Plezier vinden in wat je doet
- Integreeren van een toekomstperspectief (weten waarom vanuit toekomstige positieve emoties)
- Focus op elementen van succes

Daarnaast zijn er zes inter-rolstrategieën die in lijn te brengen zijn met de classificatie van Neal & Hammer.

- Verantwoordelijkheid loslaten en uitbesteden van taken (overeenkomst met strategie 2)
- Onderdrukken van perfectionisme (overeenkomst met strategie 3)
- Versterken van sociale contacten (overeenkomst met strategie 4)
- Versterken van reciprociteit in relaties (overeenkomst met strategie 4)
- Managen van tijd en energie door het stellen van prioriteiten (overeenkomst met strategie 5)
- Inplannen van 'me-time' met een focus op gezondheid en welbevinden (overeenkomst met strategie 6)

Evans, Girdler en collega's (2016) slaagden erin om via Q-sort labeling een factoranalyse bij 31 vrouwen uit de sandwich generatie vier verschillende copingstrategieën te distilleren. Zo wordt duidelijk dat mensen verschillende copingstrategieën inzetten en dat deze combinaties geen willekeurig patroon hebben, maar er combinatietypes bestaan. Zij onderscheiden de hulpzoeker, de geconnecteerde realist, de zelfzorger en de timemanager.

De drie taxonomieën hebben enkele tekortkomingen. Ten eerste maakt de benadering niet duidelijk of de copingstrategieën betrekking hebben op het familie- of het werkdomein en lijken beiden domeinen en de strategieën die zich daarbinnen afspelen inwisselbaar. Het is niet duidelijk of verlies aan hulp of energiebronnen op het ene domein opgebouwd dient te worden met compensatie op het zelfde domein of net niet. Zeker vanuit een brede waaier aan benaderingen en theorieën die de interconnectie tussen het werk- en het familiedomein uitgebreid beschrijven, is dit een gemis. Want beide domeinen staan zonder twijfel in relatie tot mekaar en energiebronnen in het ene domein kunnen het andere domein positief beïnvloeden. Dit kan in positieve zin zoals beschreven in de verrijkingstheorie of de idee van positieve spillover (Greenhaus & Powell, 2006; Fisher, Bulger, & Smith, 2009; Grzywacz & Butler, 2005; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; Carlson et al., 2006; Friedman & Greenhaus, 2000; Wayne, 2009). Daarnaast kunnen problemen in het ene domein het andere domein negatief beïnvloeden zoals wordt benadrukt in theorieën over werk-familie conflict of negatieve spillover (Becker & Moen, 1999; Hall, 1972; Skinner & McCubbin, 1987; Eby e.a., 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Michel et al., 2009; Shockley & Singla, 2011).

Ten tweede is het, behalve in het onderzoek van Evans en Girdler (2016) niet duidelijk op welke manier de verschillende copingstrategieën aan mekaar gelinkt zijn. Ten derde houden de drie taxonomieën niet expliciet rekening met de context waarbinnen mensen een copingstrategie bepalen. Beide onderzoeken nemen het individu, of het koppel bij Neal & Hammer, als centraal uitgangspunt in het keuzeproces van de copingstrategie en er wordt niet gekeken op welke manier contextuele factoren het copingsproces faciliteren of net





tegenwerken. Nochtans speelt de context waarbinnen men tracht de energie- of steunbronnen te vermeerderen of de verwachtingen te verminderen een belangrijke rol.

## 2.4. COR-Theorie en het Work-Home Resources Model

Hobfoll's theorie over de *conservation of resources* (COR theorie) (Hobfoll, 1989, 2002) geeft een kader om deze tekortkomingen op te vullen. De COR theorie legt uit hoe mensen hulpbronnen inzetten als antwoord op stressoren, hoe ze onderling gelinkt zijn met elkaar en hoe persoonlijkheidskenmerken een belangrijke invloed hebben op de selectie van copingstijlen. Het *Work-Home Resources model* (W-HR model) van ten Brummelhuis en Bakker (2012) plaatst de COR theorie binnen het spanningsveld van werk en familie en legt uit op welke manier contextfactoren en persoonlijke hulpbronnen op elkaar inspelen.

In beide theorieën spelen *resources* – hulpbronnen een sleutelrol. Breed gedefinieerd zijn hulpbronnen alle zichtbare en onzichtbare zaken, mogelijkheden en situaties die mensen waardevol vinden. De hulpbronnen zijn in te delen in verschillende niveaus en categorieën. Persoonlijke hulpbronnen bevatten o.a. persoonlijkheidseigenschappen en energiebronnen (bijvoorbeeld een goede gezondheid, kennis, vaardigheden). Een belangrijke rol is weggelegd voor *key resources* of persoonlijkheidseigenschappen die voor een groot deel bepalen welke hulpbronnen zullen ingezet worden en die dus in wezen de copingstijl bepalen. Optimisme, zelfvertrouwen, persoonlijke effectiviteit en efficiëntie en sociale status zijn de belangrijkste (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Op die manier bevatten het COR en W-HR-model een link tussen copingstrategie en persoonlijkheid.

Contextuele hulpbronnen zitten vervat in de omgeving en de omstandigheden (bijvoorbeeld job- en woonomstandigheden, partnerrelatie, sociale steun). ten Brummelhuis en Bakker (2012) voegen hier als subcategorie de macro-hulpbronnen aan toe, geïnspireerd door Bronfenbrenners (1994) ecologische systeemtheorie. Deze macro-hulpbronnen hebben te maken met het bredere economische, sociaal en cultureel systeem waarin een persoon zijn leven opbouwt zoals toegang tot diensten, loopbaanmogelijkheden enz. Op die manier wordt duidelijk dat persoonlijke coping nooit een puur individuele aangelegenheid is, maar mee wordt bepaald door de mogelijkheden die voorhanden zijn en sociale en culturele verwachtingen.

De hulpbronnen staan niet los van elkaar maar horen bij elkaar in 'karavanen', de ene hulpbron brengt de andere met zich mee (Hobfoll, 1989). Bovendien staan de hulpbronnen in verschillende domeinen zoals het werk en familiedomein met elkaar in relatie en beïnvloeden ze elkaar (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Hobfoll spreekt van verlies- en winstspiralen: in heel stressvolle situaties kunnen personen steeds meer hulpbronnen moeten inzetten en het verlies van één hulpbron kan het verlies van een andere met zich mee brengen. Personen die bijvoorbeeld zorg verlenen voor een terminaal patiënt, boeten in op slaap waardoor er concentratieproblemen kunnen ontstaan op het werk wat leidt tot minder productiviteit enz... Daarnaast zijn er ook winstspiralen: als er meer resources in de korf komen, kunnen andere resources zich versterken of erbij komen. Een moeder die na een bevallingsverlof beroep kan doen op goede kinderopvang breidt via haar collega's terug sociale contacten op en kan door succes op het werk haar eigenwaarde versterken.

De dynamiek van winst of verlies spiralen kan verklaard worden vanuit drie mechanismen: motivatie, energy-management en behoeftebevrediging (Greaves, Parker, Zacher, & Jimmieson, 2017). Vanuit de zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000) wordt duidelijk dat de copingstijl bij intrinsieke motivatie actiever is en kan leiden tot een winstspiraal. Extrinsieke motivatie kan leiden tot een meer passieve copingstijl en kan een verliesspiraal in gang zetten. Eveneens geïnspireerd door de zelfdeterminatietheorie is de idee van behoeftebevrediging als dynamische factor in de relatie tussen hulpbronnen, specifiek op het vlak van de psychologische basisbehoeften competentie, autonomie en verbondenheid. Als mensen het gevoel hebben dat hun inspanningen geapprecieerd worden, kan dit resulteren in een winstspiraal, zoniet in een verliesspiraal. De idee van energy-management vertrekt vanuit de vaststelling dat rust en herstel belangrijk zijn binnen elke copingstrategie.

De COR theorie en het WH-R model bieden een breder kader aan om de interactie en de dynamiek tussen copingstrategieën te begrijpen, bieden een plaats voor persoonlijkheidskenmerken en brengen naast het individuele perspectief ook in hoe copingstrategieën beïnvloed worden door macrofactoren. Hiermee biedt het



vanuit deductief perspectief een ankerpunt voor ons verder onderzoek naar copingstrategieën bij de sandwichgeneratie.



## 3. Onderzoeksmethode

### 3.1. Onderzoeksopzet

Doel van het onderzoek is te ontdekken **welke combinatiestrategieën mensen uit de Sandwichgeneratie inzetten om de combinatie van een dubbele zorgtaak met een job mogelijk te maken**. Vanuit de resourcesbenadering is het daarbij belangrijk om te ontdekken welke de hulpbronnen zijn van de sandwichgeneratie en welke zaken ze als eisend ervaren.

De sandwichgeneratie werd gedefinieerd als **vrouwen en mannen tussen 45 en 65 jaar die op dit moment van hun leven zorgen voor een oudere generatie en één of meerdere jongere generatie(s) en dit combineren met een betaalde baan**. De omvang van de zorg voor de oudere generatie werd niet specifiek bepaald om zo ruimte te laten voor verschillende profielen van zorgdragers. Wat betreft de jongere generatie werd als voorwaarde gesteld dat minstens één kind nog minstens regelmatig inwonend moest zijn of dat er zorg werd gedragen voor minstens één kleinkind. Ook hier werd de omvang van de zorg niet bepaald. Wat betreft de bepaalde baan kwamen respondenten in aanmerking die minstens deeltijds aan de slag waren.

Samen met de studenten Gezinswetenschappen van het tweede jaar volwassenentraject werd een brede oproep verspreid tot deelname aan het onderzoek. Studenten spraken ook hun eigen netwerken en contacten aan. Dit leidde tot een pool van een 70-tal mogelijke respondenten aan het onderzoek. De studenten namen in oktober 2018 telefonisch contact op en probeerden via een kort gesprek het profiel van de respondenten te weten te komen (zie vragen van de telefonische enquête in bijlage). De studenten vulden na het interview een Qualtrics survey in waarbij deze gegevens werden geregistreerd. Van 68 respondenten werden gegevens verzameld. 63 respondenten waren initieel bereid om deel te nemen aan een interview. Twintig mensen waren bereid om zich te laten filmen tijdens het interview.

Op basis van deze gegevens werd een selectie gemaakt van mogelijke respondenten waarbij werd uitgegaan van zo maximaal mogelijke variatie wat betreft gezinssamenstelling, zwaarte van de zorg, gender, leeftijd en woonplaats in Vlaanderen. De initiële selectie bedroeg 35 personen.

Aanvankelijk was de doelstelling om voldoende mensen met etnisch-culturele diversiteitskenmerken op te nemen als respondent. In de aanvankelijke pool van respondenten waren twee respondenten die hieraan beantwoorden maar die uiteindelijk niet wilden deelnemen. Verschillende stappen werden gezet om nog bijkomende respondenten te vinden, maar zonder resultaat. Een mogelijke hypothese is dat de ondergrens van 45 jaar te hoog is en dat de werkende sandwichgeneratie bij mensen met etnisch-culturele diversiteitskenmerken vaak jonger is dan 45 jaar.

Bij de uitrol van de interviews bleek ook dat de initiële selectie niet voldoende toereikend was: mensen reageerden niet op mails, bleken uiteindelijk toch niet bereid om mee te werken aan het interview of de gezinssituatie was veranderd. Buiten de selectie werden nog zeven mensen bereid gevonden om deel te nemen aan een interview. Van hen werd geen telefonische enquête afgenomen waardoor hier sommige gegevens ontbreken.

Tijdens de interviews bleek uiteindelijk dat sommige respondenten op dat moment tijdelijk thuis waren omwille van korte of langdurige ziekte. We namen deze data ook op in de analyse. Geen van de respondenten was op het moment van afname langer dan zes maanden afwezig van het werk.

De interviews vonden plaats in de periode tussen januari en april 2019 op basis van een semi-gestructureerde vragenlijst (zie bijlage). Tien interviews werden afgenomen door twee onderzoekers van het Kenniscentrum Gezinswetenschappen en werden ook op film opgenomen. 27 interviews werden afgenomen door studenten uit het tweede jaar Gezinswetenschappen van het volwassenentraject en werden opgenomen op audiodrager. De studenten kregen een opleiding in interviewvaardigheden en er werd een syllabus voorzien. De interviews werden steeds afgenomen bij mensen in de thuissituatie. Na de interviews werd steeds een reflectieverslag opgemaakt door de interviewer. De interviews werden woordelijk getranscribeerd.



## 3.2. Profiel van de respondenten

Profiel van de respondenten	geïnterviewden		Potentieel geïnteresseerden (telefonische enquête)	
<b>Geslacht</b>	vrouw	29	85 %	82%
	man	5	17 %	18%
<b>Leeftijd</b>				
	45-49 jaar	8	24%	39,13%
	50-54 jaar	7	21%	31,88%
	55-59 jaar	10	29%	20,29%
	60-65 jaar	8	24%	8,7%
	Niet bekend	1	3%	
<b>Gezinsamenstelling</b>				
	Samenwonend met partner	26	76%	73,53%
	Alleenstaand	6	18 %	22,06%
	Andere of niet gekend	2	6%	
<b>Profiel van de inwonende kinderen</b>				
	Geen (regelmatig) inwonende kinderen	13	38%	Verschillende mogelijkheden aanvinkbaar
	Kinderen jonger dan 12 jaar	1	3%	
	Kinderen uit alle leeftijdsgroepen (van 0 tot +18)	2	6%	
	Kinderen tussen 0 en 18 jaar waarvan een kind met een beperking	1	3%	
	Kinderen tussen 12 en 18 jaar	6	18%	
	(regelmatig) inwonende kinderen ouder dan 18	7	21%	
	Inwonend kind met beperking ouder dan 18 jaar	4	12%	
	<b>Grootouders</b>	16	47%	35%
<b>Zorg voor de kleinkinderen</b>				
	Minder dan 5 uur per week	3	19%	Kwalitatief resultaat
	Meer dan 5 uur per week	10	63%	
	Niet gekend	3	19%	
<b>Zorg voor de oudere generatie</b>				
	Zorgt voor één ouder persoon	22	65%	57,35%
	Zorgt voor meerdere oudere personen	12	35%	42,65%



<b>Hoe vaak wordt er gezorgd voor de oudere en jongere generatie samen?</b>			
Dagelijks	7	21%	25%
Enkele keren per week	14	41%	50%
Eén keer per week	3	9%	11,76%
Enkele keren per maand	4	12%	13,24%
Niet gekend	6	18%	
<b>Woonsituatie van de oudere generatie</b>			
Zelfstandig wonend met partner	8	24%	33,82%
Zelfstandig wonend alleen	16	47%	30,88%
Inwonend bij sandwichgeneratie	5	15%	10,29%
Woont in woonzorgcentrum	2	6%	8,82%
andere			16,18%
<b>Beroep</b>			
Administratief bediende	14	41%	Kwalitatief resultaat
Ambtenaar	5	15%	
Leerkracht	4	12%	
Verpleegkundige of sociaal beroep	3	9%	
Zelfstandige	2	6%	
andere	6	18%	
<b>Werkregime</b>			
Voltijds	10	29%	16,85%
Deeltijds meer dan 50%	15	44%	35,96%
50%	6	18%	10,11%
Deeltijds minder dan 50%	1	3%	2,25%
Niet gekend of andere	2	6%	34,83%

Een belangrijke selectiepunt was de subjectieve inschatting van enerzijds de zwaarte van de zorg voor de oudere generatie en anderzijds de zwaarte van de combinatie van zorg en werk.

Op de vraag "Hoe zwaar vindt u het geven van zorg aan deze oudere personen momenteel? Geef met een cijfer aan hoe zwaar u het vindt. Een '0' betekent dat u de zorg helemaal niet zwaar vindt, een '10' betekent dat u de zorg eigenlijk veel te zwaar vindt" scoorden de respondenten de zwaarte gemiddeld in met 5,01 op een schaal van 0 tot 10.





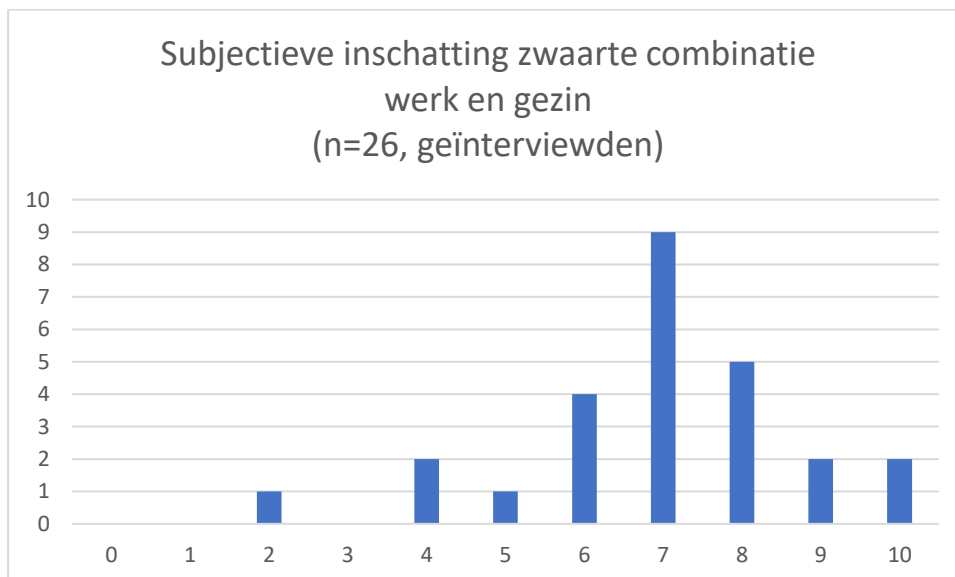
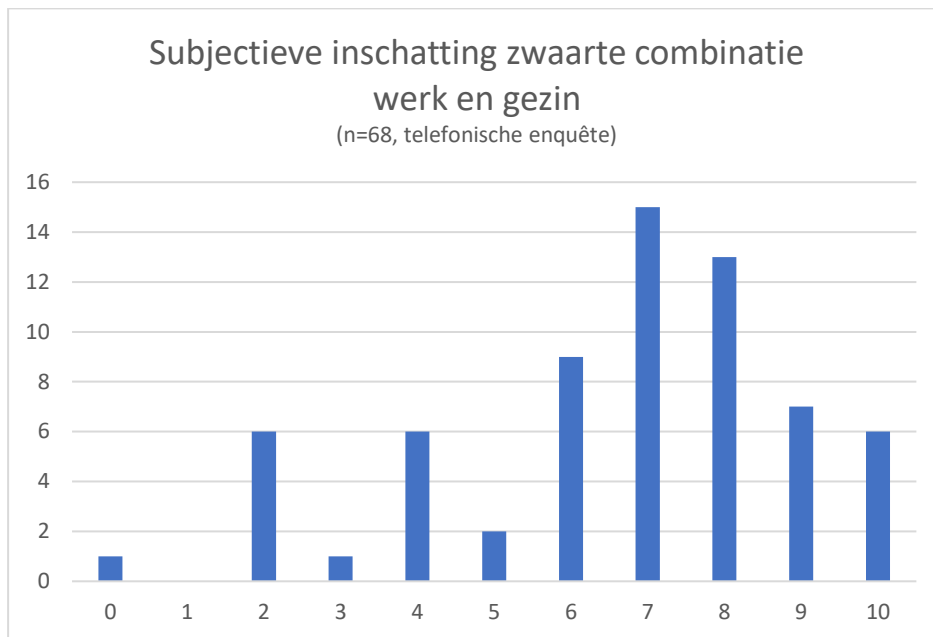
Tabel: subjectieve inschatting van de zwaarte van de zorg (n= 66)

Bij de selectie van de deelnemers zorgde we evenzeer voor voldoende spreiding, al was duidelijk een minder aantal respondenten dat geconfronteerd wordt met zeer zware zorg (inschatting 8-10).



Op de vraag "Hoe gemakkelijk vindt u het om de zorg, uw gezin en uw werk te combineren? Geef met een cijfer aan hoe zwaar u de combinatie vindt. Een "0" betekent dat u het een heel gemakkelijke combinatie vindt, een "10" dat u de combinatie eigenlijk veel te zwaar vindt." Antwoordden de respondenten uit de telefonische enquête beduidend hoger met een gemiddelde score van 6,51. Bij de selectie van de respondenten probeerden we ook voldoende spreiding te bekomen voor wat betreft de inschatting van de combinatie zorg-werk.





### 3.3. Analyseproces

De woordelijk getranscribeerde interviews werden geanalyseerd volgens een abductieve benadering van de Grounded Theory. Volgens Kelle (1955) kan een dergelijke abductieve manier van werken helpend zijn om:

*“...nieuwe en verrassende empirische gegevens te verklaren door de uitwerking, wijziging of combinatie van reeds bestaande concepten. Binnen deze context mogen de theoretische kennis en de bestaande veronderstellingen van de onderzoeker niet worden weggelaten. Toch kan deze kennis veel flexibeler worden gebruikt dan bij hypothetisch-deductief onderzoek: theoretische kennis en bestaande veronderstellingen dienen als heuristische hulpmiddelen voor de constructie van concepten die worden uitgewerkt en gewijzigd op basis van empirische gegevens. (Kelle, 1995, p. 34)”*

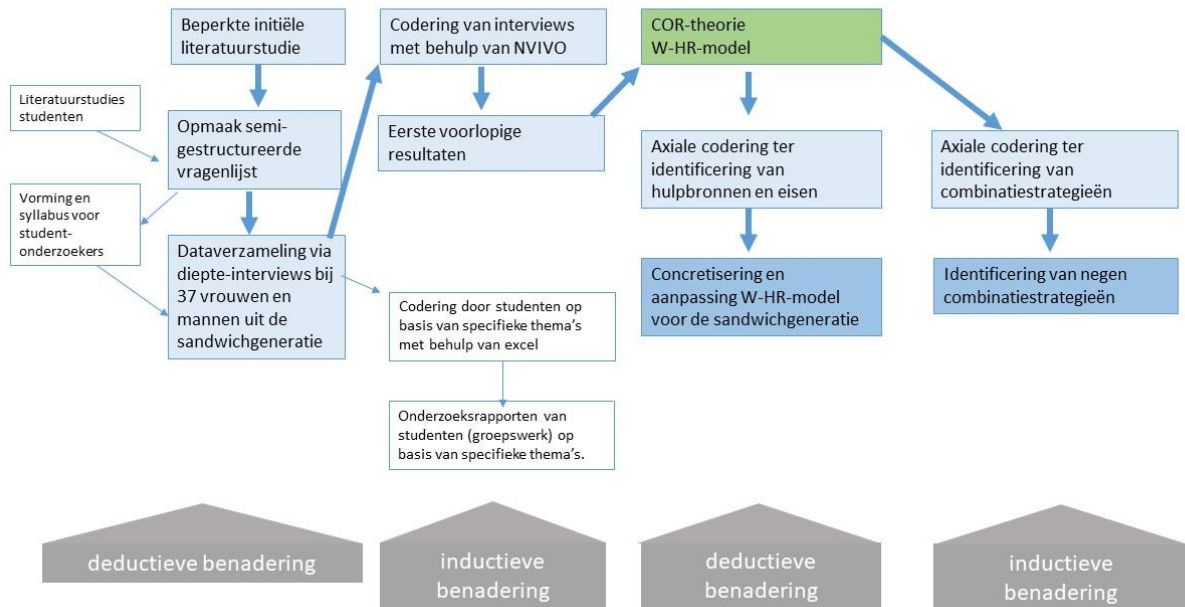
De inzichten uit de literatuurstudie beïnvloeden op die manier een inductieve codering, die werd uitgevoerd met behulp van NVIVO. Vanuit de literatuurstudie blijkt immers dat copingstrategieën vanuit een resources & demands-benadering goed kunnen beschreven worden. Vanuit een inductieve benadering werden de verschillende contextuele hulp- en energiebronnen en contextuele verwachtingen en eisen van de sandwichgeneratie geïdentificeerd. Het werd snel duidelijk dat die zich situeren op drie domeinen: het domein



van het gezin, het werk en de eigen persoonlijkheid. Op die manier kan het W-HR-model van ten Brummelhuis en Bakker geconcretiseerd en aangevuld worden tot een W-HR-model van de sandwichgeneratie.

Na deze identificatie van de contextuele hulp- en energiebronnen en contextuele verwachtingen en eisen kan gekeken worden hoe door de vermeerdering van contextuele hulp- en energiebronnen en de vermindering van contextuele verwachtingen en eisen mensen van de sandwichgeneratie combinatiestrategieën ontwikkelen. Zo komt dit onderzoek tot negen strategieën die vaak samen worden ingezet.

### Schematische voorstelling abductief onderzoeksproces





## 4. Identificering en categorisering van hulpbronnen en verwachtingen op de verschillende domeinen

### 4.1. Contextfactoren op het familiedomein

Mensen uit sandwichgeneratie identificeren spontaan de contextfactoren op het familiedomein die hun situatie vergemakkelijken en hen ondersteunen (resources) en factoren die hun positie als sandwich generatie net precair maken (demands).

#### 4.1.1. Contextuele energie- en hulpbronnen

De meest evidente en zichtbare hulpbron voor de sandwichgeneratie zijn **formele actoren**, vooral diensten die instaan voor (deel)zorg voor de oudere generatie zoals poetshulp en maaltijden aan huis. Verschillende respondenten vermelden de huisarts en thuisverpleging als een belangrijke hulpbron en een aanknopingspunt voor informatie en verdere hulpbronnen. Ook de verhuis naar een woonzorgcentrum houdt een duidelijke taakverlichting in voor de sandwichgeneratie.

Het inschakelen van deze hulpbron is niet voor iedereen evident. Soms zijn er financiële drempels, maar regelmatig aanvaardt de oudere generatie de hulp niet zo gemakkelijk. De hulp wordt door de oudere generatie niet als kwalitatief beschouwd of lijkt te moeten concurreren met emotioneel warmere zorg vanuit het eigen familiale netwerk.

**bb** *Maar het kost geld (...) Je hebt de verzorgende, de poetshulpen, de maaltijden aan huis, de klusjesdienst, ... Maar ze moeten ook willen, de ouderen (...) Want als jij voorstelt 'misschien kan er eens een verzorgde langskomen voor uw voeten en uw haar' (...) Ze kunnen dat perfect betalen. Maar als ze een verzorgende zouden inschakelen (...) dan weigeren ze de hulp omdat ze anders de dochter niet zien. Ook al hoor je dat dat voor die dochter heel moeilijk is en dat zij ook na haar uren moet doen, maar toch, nee. Ze weigeren de hulp.*

Voor mensen die zorg dragen voor een kind met een beperking zijn ook de diensten die daarvoor ondersteuning bieden een onontbeerlijke factor van ondersteuning. De inschakeling van formele hulp voor de kleinkinderen (bijvoorbeeld kinderopvang) wordt niet spontaan geïdentificeerd als een eigen hulpbron voor de sandwichgeneratie, al wordt de waarde hiervan voor de eigen volwassen kinderen erkend, maar regelmatig ook gerelativeerd, onder andere omwille van de kostprijs.

Een uiterst belangrijk hulpbron zijn de **familiale relationele energie- en hulpbronnen**. We bedoelen hiermee de familieleden die de zorgverlener ondersteunt in de zorg voor iemand anders dan hemzelf. In eerste instantie steunt de sandwichgeneratie zowel voor praktische als emotionele ondersteuning op de eigen **partner**, vaak, maar niet altijd, de geprefereerde bondgenoot.

**bb** *Mijn geheim is (naam van echtgenoot) (...) Hij moet heel veel opvangen (...) Het voordeel is, hij is veel op de baan (...) hij heeft veel vrijheid als projectleider. (...) Als hij onderweg is kan hij boodschappen en telefoontjes doen. Voor alles eigenlijk. Hij is mijn secretaresse. Wij zijn een team, een tandem.*

Alleenstaanden geven aan dat ze het ontbreken van een partner als een gemis ervaren. Mensen die gescheiden zijn, vinden soms net dat het afstand nemen van een moeilijke partnerrelatie hen meer ruimte geeft.



Voor de mensen uit de sandwichgeneratie die grootouder zijn, zijn de **kleinkinderen** in de meeste situaties een expliciete hulpbron. De zorg en de tijd die men spendeert aan de kinderen vormt een belangrijke bron van energie.

**66** *De zorg voor de kleinkinderen, daar put je ook ergens toch wel veel energie uit. Het is vermoeiend en toch, dat is raar, put je daar energie uit.*

De zorg voor eigen jonge kinderen wordt niet snel als hulpbron beschouwd, maar eerder als een normaal element van de gezinssituatie. De houding ten opzichte van inwonende adolescente of jongvolwassen kinderen is vrij ambigue, zij worden vaak tegelijkertijd als een last (demand) en als een hulpbron bekeken.

Of broers en zussen als een hulpbron worden beschouwd, is sterk afhankelijk van de onderlinge relatie, de geografische afstand en genderaspecten. Broers of zussen die verder wonen worden minder geappelleerd voor dagelijkse opvolging, maar worden wel regelmatig ingeschakeld voor structurele hulp en beslissingen. De oudere generatie speelt een belangrijke rol in de verdeling van de taken. Men maakt vaak gewag van een preferentiële persoon van wie men meer zorg verwacht.

**66** *We hebben hem gewoon voor een voldongen feit gezet. “Kijk, papa, wij regelen”. Dus ik doe twee weken boodschappen dan mijn broer een week. En als het echt te veel wordt voor mij, pakt mijn broer het volledig over. Dat hebben we er bij papa moeten insteken. Je hebt twee kinderen en die willen eigenlijk alle twee evenveel doen voor u. Maar dat hoor ik bij iedereen. Ze hebben altijd één iemand die ze bellen voor de zorg, omdat ze niet iedereen willen lastigvallen.*

Oudere ouders zelf kunnen ook een hulpbron blijven voor hun volwassen kinderen. Volwassen kinderen appreciëren emotionele en praktische steun op momenten dat zij het zelf moeilijk hebben.

**66** *Zo oud als dat ze nu zijn, zorgen ze ook nog altijd ook voor mij. Dan gaat het om steunen, praten. Niet iets anders, maar dat, dat is wat ik nu vooral nodig heb.*

Voor veruit alle respondenten blijft de familie de belangrijkste relationele hulpbron als het over de zorg voor oudere ouders gaat. Maar andere actoren kunnen ook een rol spelen: vrienden, burens of verdere familieleden kunnen mee praktische elementen van zorg opnemen zoals bijvoorbeeld vervoer, inkopen doen en een oogje in het zeil houden. Opvallend is de afwezigheid van verenigingen zoals bijvoorbeeld mantelzorg- of seniorenverenigingen als resource op het familiedomein. De respondenten zien verenigingen niet als een helpende factor in de hulpverlening.

De relatie met de hulpbehoevende zelf is een tweede belangrijk hulpbron om de stress te verminderen. Hier spelen zowel de relatiegeschiedenis en de perceptie van reciprociteit als de appreciatie van de zorg een belangrijke rol. Volwassen kinderen die aangeven een goede relatie te hebben met hun zorgbehoevende ouders of die vertellen vaak zelf hulp ontvangen te hebben, bijvoorbeeld op het moment dat ze kleine kinderen hadden, duiden dit als een belangrijke motivationele factor voor de zorg die ze op dit moment zelf geven.

**66** *Mijn vader zegt ook tegen zijn vrouw: “wij hebben trouw beloofd in goede en kwade dagen”. Het zijn nu kwade dagen, ik weet het, en ik heb geen trouw beloofd. Maar zij hebben altijd voor mij goed gezorgd. Ze hebben mij laten studeren en van die toestanden (...). Dus het is in mijn ogen logisch dat ik dat nu ook doe.*



Opvallend vaak wordt de **appreciatie van de zorg** als een erg motiverende factor gezien. Als mensen uit de sandwichgeneratie voelen dat hun zorg voor de jongeren of de oudere generatie geapprecieerd wordt is dit een erg belangrijk emotionele hulpbron.

**66** *Hetgeen waar ik het meest plezier aan heb, is mijn familie. Dus dat is mijn belangrijkste eigen tijd. Dat is gewoon genieten als die er zijn. Als ze gisteren komen, hebben ze een bloempje bij omdat ik geopereerd ben. En ze hebben tekeningen bij, die kindje komen die direct aan mij geven. “Kijk, die kruisjes dat zijn allemaal kusjes”. Wat wil je nu nog andere eigen tijd? Nee, dat vind ik super.*

**66** *Mijn ouders appreciëren het enorm. Mijn vader zegt “ik ga nooit een betere zoon wensen”. Ik sta er ook altijd hé; ze moeten maar bellen en ik sta er.*

Een vierde cluster van resources omvat **instrumentele contextfactoren** zoals financiële middelen en woonsituatie, al geeft het onderzoek daarover niet heel veel gegevens prijs. Op het vlak van de woonsituatie beschouwen mensen de geografische nabijheid of het inwonen van de zorgbehoevende als een factor die de hulp vergemakkelijkt, al is dit niet eenduidig.

Financiële mogelijkheden kunnen de resources op andere terreinen te versterken. Zo kan men met ruimere financiële mogelijkheden bijvoorbeeld duurdere hulp inschakelen zoals een assistentiewoning voor de oudere generatie. Voldoende financiële middelen laten ook toe om familiebanden op specifieke manieren te versterken via bijvoorbeeld reises en uitstapjes.

**66** *ik zou zo veel dingen niet kunnen doen als het financiële dat niet mogelijk maakte. (...) Ik moet niet weet-ik-wat voor geld hebben, maar ik moet wel voldoende geld hebben om daar gemakkelijk van te kunnen leven, om al de dingen te doen voor de kinderen, voor de kleinkinderen die ik graag doe.*

Ruimer financiële mogelijkheden bieden mogelijkheden tot inschakeling van duurdere hulp zoals een assistentiewoning en kan ook als compensatie dienen voor een onevenredige opname van hulp tussen familieleden.

**66** *Mijn broer rijdt veel op en neer naar het ziekenhuis. Dan heb ik zoiets van, ik kan dat niet. Maar ik kan wel voor een stuk uw benzine compenseren. Geld is in die zin ook wel een vreemd ding omdat het niet het gevoel van energie compenseert, maar ik kan toch op zijn minst bijdragen aan de kosten.*

#### 4.1.2. Contextuele verwachtingen en eisen

##### *Welke taken neemt de sandwichgeneratie op zich?*

In de definitie van de sandwichgeneratie zit een **dubbele zorgtaak** vervat: er is de zorg voor een jongere generatie (de eigen kinderen en/of kleinkinderen) en de zorg voor een oudere generatie. In het onderzoek wordt duidelijk dat de sandwichgeneratie vaak nog andere zorgtaken op zich neemt: voor de eigen partner, andere familieleden enz... De respondenten laten een grote waaier zien van verschillende zorgtaken die we volgens het W-HR-model als ‘demands’/eisen kunnen opschrijven.



Zorg voor de **oudere generatie**. De sandwichgeneratie zorgt voor de eigen ouders of schoonouders, daarnaast is er ook melding van zorg aan tantes en ooms zonder kinderen en burens. De zorgtaken zijn erg verscheiden. Er is sprake van fysieke zorg (wassen, toiletbezoek, ...) , zorg voor de woning en het huishouden (wassen, strijken, kuisen, tuinonderhoud, klusjes in huis), administratieve taken (bijhouden van rekeningen, administratie allerhande...), boodschappen doen, vervoer, regelen van de zorg, gezelschap houden op oppastaken (zoals overnachten), emotionele ondersteuning. Ook de frequentie van de zorg verschilt van enkele uren per dag, enkele uren per week tot sporadische hulp van enkele momenten per maand.

De zorg voor de **eigen kinderen** is sterk afhankelijk van de leeftijd van de kinderen. De taken voor kleine en studerende kinderen worden vaak als 'normaal' beschouwd.

**bb** *Ik zie kinderen heel graag dus ik vind dat geen opgave, dat is natuurlijk, naturel, dat is zo. Dat is niet belastend. Kinderen zijn alleen maar belastend als je zelf te druk bent, want eigenlijk zijn kinderen nooit belastend, het gaat over uw eigen druktes.*

Al kan de combinatie van verschillende taken er wel voor zorgen dat ook de zorg voor de eigen kinderen het stressgevoel verhoogt.

**bb** *'t Is de combinatie van alles, maar ik vind wel dat dat schoolwerk voor het meeste stress zorgt. Ook omdat dat dikwijls botst en spanningen geeft. Want ja, wegbrengen naar een training of gaan halen dat is planning. En ja als je goed plant dan lukt dat wel. Maar de school zorgt voor stress en spanningen en dat is niet altijd plezant.*

Taken voor werkende thuiswonende kinderen of kinderen met een beperking worden gespecificeerd en als 'extra' beschouwd en blijven een grote bezorgdheid. Bijzondere gebeurtenissen zoals een scheiding of ziekte maken de zorg voor de eigen volwassen kinderen heel actueel.

In combinatie met de zorg voor kleinkinderen, neemt de sandwichgeneratie wel eens taken over in het huishouden van de kinderen.

**bb** *Ze (schoondochter) zegt altijd dat dat niet moet (...) ze zegt altijd: "het belangrijkste is dat je met hem speelt en dat je er voor hem bent en er voor zorgt". En dat doen dat ook zo veel mogelijk. Maar ja, ik heb dan zoiets, dat uurtje 's morgens als mijn man er is (...) dan kan ik ondertussen alles doen. Het is eigenlijk leuker om iemand anders zijn huishouden te doen dan dat van u eigen. Soms staat meer afwas bij mij maar het is leuk als je dat dan daar kan in orde maken. Maar ik ben 's avonds altijd wel steendood. Maar ik zie er niet tegenop. Het is niet 'ah, nu moet ik dat hier doen'. Ik heb zoiets van, als ik dat gedaan heb en ze komt vanavond thuis en haar keuken staat in orde en er is een nieuwe was opgehangen, dat is voor hen een hele grote hulp.*

De **zorg voor de kleinkinderen** wordt vaak als een bron van energie beschouwd, maar vergt desalniettemin inzet van tijd en energie. De sandwichgeneratie neemt verschillende taken op zich: één of meerder oppasdagen in de week voor niet-schoolgaande kinderen, oppassen tijdens vakantiedagen of bij ziekte, bereiden van maaltijd, helpen in tijden van onvoorziene omstandigheden.



**66** *Mijn zoon en de schoondochter werken allebei in ploegen en die vallen soms een keer minder goed uit. Dan trekken ze aan de alarmbel want 'ja, en nu?'. Dan moet je daar naartoe en dan passen wij op de kinderen en de baby. Klaarmaken, 's morgens naar de crèche doen voordat ik ging werken. Dat was echt vroeg opstaan. En na het werk gaan halen in de crèche en mee naar huis. Ja, dat is ook wel vrij zwaar.*

De zorg voor de kleinkinderen kan plaats vinden in de woning van de kinderen, maar ook in de woning van de kleinkinderen. In enkele gevallen zijn de kleinkinderen tijdelijk inwonend, bijvoorbeeld bij een scheidingssituatie. Bij enkele respondenten komt er een extra zorg bij als de **partner** ziek of hulpbehoevend wordt.

### *Welke zorgverwachtingen worden als belastend ervaren?*

De respondenten geven daarnaast duidelijk emotionele en relationele factoren aan die de zorgtaken extra verzwaren en het stressniveau van de zorg verzwaren. De **zwaarte en de omvang van de zorg** zijn uiteraard belangrijke contextfactoren. In dit onderzoek bij de sandwichgeneratie kunnen we hiervan enkele aspecten belichten. Ten eerste heeft het aantal mensen waarvoor men zorgt een belangrijk impact. Sommige mensen uit de sandwichgeneratie zorgen voor één persoon uit een oudere generatie en enkele personen uit de jongere generatie, maar heel wat mensen nemen nog veel meer zorg op, vaak ook voor verdere familieleden. Vaak beschouwt men dit als een verzwarende factor vooral op het vlak van tijdsindeling en organisatie. Als emotioneel belastende factoren komen twee specifieke profielen naar voor. Het is emotioneel erg belastend als de zorg voor een oudere generatie gecombineerd wordt met de zorg voor volwassen kinderen met een beperking.

**66** *Gisteren zijn we bij vrienden geweest, die hun zoon is even oud als (naam van zoon met beperking). Hij heeft een vriendin, hij rijdt met een auto, hij werkt al. Dat kun je niet vergelijken. Maar we zijn gestopt met vergelijken want daar heb je alleen maar verdriet van. (...) Maar er kruipt zo veel zorg in, er draait heel veel rond hem.*

Daarnaast is dementie bij de oudere generatie een tweede emotioneel belastende factor.

**66** *De aftakeling, de frustratie zit bij hem zelf, omdat hij nog heel goed beseft dat hij achteruit gaat en dat hij veel minder kan. Mijn papa dan zien wenen op zulke momenten van onmacht, dat is heel moeilijk. Dan heb ik zoiets van, grrrr, je wilt hem helpen, maar je kunt die afgestorven hersencellen er jammer genoeg niet terug insteken. Dat is zwaar en vooral ja, emotioneel. Heel zwaar.*

**66** *Als zij begint de dingen te herhalen, dat is dan voor mij moeilijker. (...) Dat geeft dan een stressgevoel bij mij, omdat ik dan zeg van ja, ik heb het al uitgelegd, of ik heb het al gedaan, en nog eens... Of dingen die zij altijd herhaalt om te doen en die zinloos zijn. Dan kom ik thuis en dan moeten ze mij het eerste uur bijvoorbeeld niet teveel vragen.*

Een tweede contextfactor is de **permante beschikbaarheid** die volgens heel wat mensen uit de sandwichgeneratie onlosmakelijk verbonden is met hun dubbele zorgrol. Die beschikbaarheid kan fysiek zijn, het is bijvoorbeeld niet meer mogelijk om lang met vakantie te gaan. Maar het kan ook gaan over emotionele beschikbaarheid. Mensen uit de sandwichgeneratie geven aan nooit meer gerust te zijn. Er is steeds een deel van hun aandacht bij de zorgbehoevende.



**66** *Soms word ik gek van de keren dat hij telefoneert, maar als ik hem niet gehoord heb, ben ik ook niet op mijn gemak. Want dan stel ik mij vragen van, oei, is alles wel ok? Hij zal toch wel niet gevallen zijn? Er zal toch niets gebeurd zijn?*

Die permanente emotionele beschikbaarheid is nauw verwant met de idee en soms de ervaring dat de situatie eensklaps volledig kan wijzigen door zaken die je niet in de hand hebt. Het leven en de zorg lijken veel **onvoorspelbaarder** te worden en een verandering kan je hele leven omgooien.

**66** *Mijn ouders waren super gezond, die hadden nog voor niets of van niemand hulp nodig. En dan van de ene dag op de andere dag verandert dat en je beseft van 'oei oei', die zorgen komen er ook bij en ik wil ze nog niet kwijt, ik kan dat nog niet aan. Dat is wat het zwaar maakt, niet weten wat boven uw hoofd hangt en dat dan efkens in volle hevigheid gevoeld hebben op de verschillende, met mijn ouders, met mijn kinderen, dat is allemaal samen op mijn hoofd gevallen en toen heb ik dat ten volle beseft en dat is wat het moeilijk maakt.*

**66** *Terwijl dat vrienden van mijn leeftijd zaten te wachten om oma te mogen worden had ik zo van... Ik was zo eigenlijk content met mijn gezinneke zoals het was. (De kinderen) waren allebei het huis uit, ze hadden een relatie, ze hadden werk. En dat was voor mij eigenlijk voldoende. Maar dan komen ze vertellen dat ze zwanger zijn. (...) Op die moment had zo echt van ... ik vind het eigenlijk perfect zoals het nu is.*

Een vierde contextfactor die de stress erg kan verhogen zijn de **verwachtingen** over de frequentie en de aard van de zorg die door de zorgbehoevende worden gesteld. In eerste instantie kunnen de verwachtingen van de oudere generatie dwingend en te hoog gegrepen zijn.

**66** *Ze kunnen dat goed, een schuldgevoel aanpraten. (...) Mijn moeder, misschien één op de drie keer als ik daar 's maandags kom, dan zegt ze van, "oh, long time no see" (...) omdat ik daar niet kom in het weekend. Ik plan dan dingen voor mijn eigen. (...) Ze bedoelt dat niet slecht. Maar dat is elke keer van potverdorie, ik wil ook eens efkens een dag.*

**66** *Ik ging daar (bij mijn moeder) kuisen. 's Avonds zette ik het eten klaar voor haar 's morgens, en voor 's middags, en dan het avondmaal dat deed mijn schoonzus. (...) Er mocht geen hulp komen, dat wou ze niet. Nee, want er mocht niets geld kosten. Nadien heb ik wel beslist omdat ik moest haar wassen ook. Mijn mama is geen preutse. Wij zijn vroeger altijd bij mekaar in de badkamer of zo, dat was het niet. Maar uw eigen mama dan moeten wassen. (...) Ik deed dat, ik heb nooit gezegd ik doe dat niet. Maar... ik vond dat raar. Dat was gewoon omdat mijn eigen mama was. Ik zou geen probleem hebben met een vreemde te moeten wassen. Maar omdat dat mijn eigen mama was.*

Maar volwassen kinderen kunnen ook verwachtingen stellen over de zorg voor kleinkinderen die voor de sandwichgeneratie de stress verhoogt.



**66** *Ik ga werken en op vrijdag komen de kleinkinderen en dan soms hebben mijn ouders hulp nodig. Dat is eigenlijk het minste op dit moment nog, gelukkig. (...) Drie weken geleden had ik griep en dan heeft (naam echtgenoot) aan onze dochter moeten zeggen “de kindjes kunnen echt niet komen”. Dat wordt heel negatief opgenomen. Achteraf begrijpen ze het als je het uitlegt. Ik heb dan ook gevraagd om de kindjes af en toe toch eens op een vrijdag naar de kribbe te doen om een beetje rust te hebben. Maar dan raak je toch een gevoelige snaar.*

De **veranderende relatie** tot de eigen ouder, het geconfronteerd worden met een aftakelingsproces en soms een omkering van de ouder-kind rol is een vijfde contextfactor die de stress bij de sandwichgeneratie kan verhogen.

**66** *Ik heb eigenlijk twee mama's. Eén mama die ze was voor ze ziek was en nu heb ik een andere en het heeft eigenlijk wel eufkes geduurd voordat ik die andere aanvaard heb. Want vroeger, voordat ze ziek was, kwam ik thuis en dat was gezellig, je zet u aan tafel, je doet een klapke, je krijgt koffie. Nu als ik thuis kom, als ik koffie wil, moet ik het zelf maken, het is anders.*

**66** *Ik kan zo nooit meer bellen naar mijn mama om zo leuke dingen te vertellen en karakterieel is ze ook aan het veranderen dus ge krijgt dan nog een keer onder je voeten ook. (...) 't Is zo nog een hoopke stress erbij als je gebeld hebt. (...) Ik bedoel, je hebt het al zo lastig op je werk en dan thuis komen en weten ik ga nu naar mama bellen, wat gaat het nu weer zijn. Het zijn zorgen die je nooit lost.*

Het **gebrek aan verwachte of gewenste ondersteuning** is een volgende stressfactor. Waar het familiale en sociale netwerk een resource is, is het gebrek daaraan een element dat de stress verhoogt. Mensen uit de sandwichgeneratie die zich geïsoleerd voelen in hun zorgrol en geen of weinig hulp krijgen ervaren dit als een verzwarende factor van hun situatie. Het gebrek aan hulp kan te wijten zijn aan de kleine omvang van de familie, als er geen broers of zussen zijn kan de zorg niet met hen gedeeld worden en staat men ook alleen in de organisatie van de hulp voor de eigen ouders. Maar ook als er wel broers en zussen zijn maar deze niet voldoende zorg opnemen, ontstaat er onbegrip en vorm van ontevredenheid met de situatie.

**66** *Wij zijn een familie die niet aan elkaar hangt. Mijn broer woont hier de straat in, ik heb daar niet veel contact mee, mijn andere broer ook niet. (...) Mijn zus die zie ik nu bij mijn moeder maar ik heb al dikwijls naar haar gebeld om samen iets te gaan doen, maar ze kan nooit. Ik kan daar ook niet bij terecht want die hebben dat ook nooit begrepen. Ik heb daar met ons kinderen ook nooit hulp van gehad. (moeder met twee volwassen kinderen met een beperking die zorgt voor haar ouder wordende moeder)*

Van eigen – vooral adolescente kinderen – wordt een mate van hulp verwacht, die niet altijd wordt ingelost.

**66** *Nadat je wereldoorlog drie hebt uitgevochten, dan zullen ze (adolescente kinderen) wel eens helpen. Maar ergens blokkeert er iets*



*in hun hoofd: 'moeten wij dat nu echt doen?'. En het is zelfs nog te veel om de kleren in de kast op te bergen, of de badkamer proper te houden. (Ze helpen) nadat ze gestraft worden of als je gewoon door het lint gaat. Maar zo spontaan, nee, nee. Heel moeilijk.*

Als professionele hulp het laat afweten, de communicatie moeilijk verloopt of professionals niet de gewenste kwaliteitsvolle ondersteuning bieden, betekent dit eveneens een verzwaring van de situatie.

**66** *Wat zeker zou kunnen verbeteren dat is dat de ondersteuning waarvoor dat wij betalen, en mijn ma betaalt daar veel geld voor (...). Maar nu zijn dat in veel gevallen mensen die dat puur doen om den broden maar eigenlijk niet weten waarover dat ze het hebben. (...) We hebben één aangewezen slachtoffer van dienst en zij (de zus) doet al die contacten. Dat is ook een job op zich. 'Mevrouw, van de week kan er niemand komen', 'Hoe, van de week kan er niemand komen? Nee, nee, dat kan niet, je moet dat oplossen. Misschien iets vroeger, een beetje later'. Maar dat is palaveren.*

Een gebrek aan informatie is een laatste element dat de zorg op het familiale domein kan verzwaren. Alhoewel de meeste respondenten de weg wel gevonden hebben naar formele ondersteuning, blijft het voor sommigen toch moeilijk om echt de juiste zorg te vinden. Mensen stappen vaak in een langdurig zoekproces naar de juist hulpinstanties.

**66** *Beter ingelicht worden in het algemeen waar je beroep op kunt doen en waar je recht op hebt om te zorgen voor ouder, kind, gehandicapten, gelijk wie. Maar dat je er beter over geïnformeerd wordt. Niet dat je het allemaal zelf moet gaan uitzoeken, van wat kan en wat mag en waar hebben we recht op. Dat vraagt ook veel energie.*

## 4.2. Contextfactoren op het werkdomein

Waar het Work-Home Resource model de interferentie uitlegt tussen eisen en hulpbronnen in de interactie tussen werk en familie, verklaart het Job-Demands-Resources Model (JD-R Model) van Demerouti en Bakker (2001) de interactie tussen eisen en hulpbronnen binnen het werkdomein. Beide modellen baseren zich op de COR-theorie en hebben met Arnold Bakker een gemeenschappelijke auteur (Bakker & Demerouti, 2007). Volgens het JR-R model verwijzen werkeisen naar fysieke, sociale of organisatorische effecten die een fysieke of mentale inspanning vergen en daardoor geassocieerd worden met een specifieke fysiologische of psychische kost. Hulpbronnen refereren naar fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van de job die functioneel zijn in het bereiken van werkdoelen, de werkeisen verminderen of persoonlijk groei, leren of ontwikkeling stimuleren (Bakker & Demerouti, 2007). In dit onderzoek peilden we vooral naar de hulpbronnen en de eisen die inspelen op de combinatie van werk en familietaken. Daarnaast werd er gepeild naar de motivatie om te (blijven) werken waarbij verschillende intrinsieke en extrinsieke factoren werden benoemd.

### 4.2.1. Contextuele hulpbronnen/resources op het werkdomein

#### *Gebruik van loopbaanmogelijkheden als een macro-resource*

De Belgische en Vlaamse overheid heeft een pakket **loopbaanmogelijkheden** die de combinatie van zorg en werk moeten vergemakkelijken vooral door het tijdelijk en gedeeltelijk verminderen of stopzetten van het werk. Dergelijke mogelijkheden worden in het WH-R Model aangeduid als 'macro'-factoren. Verschillende respondenten maken of hebben in het verleden gebruik gemaakt van mogelijkheden zoals tijdskrediet en loopbaanonderbreking en thematische verloven zoals ouderschapsverlof of voor medische bijstand. Er is zowel sprake van voltijdse als deeltijdse opname. Sommige gaven aan geen gebruik te maken van deze verlostelsels,





bijvoorbeeld omdat ze een leidinggevende positie hebben en het opnemen van thematische verloven niet strookt met de bedrijfscultuur. Anderen omdat ze niet beantwoorden aan de voorwaarden zoals lang genoeg bij dezelfde werkgever werken, sommigen omwille van financiële redenen.

**66** *Ik heb daar wel eens ooit achter gevraagd, maar we hebben een groepsverzekering. Als je 65 bent, dan trek je die op, maar blijkbaar heeft dat daar invloed op. En dan dacht ik van tegen dan ga ik dat geld wel nodig hebben. Daarmee heb ik dat niet gedaan.*

Opmerkelijk is dat mensen vaak niet de juiste benaming kennen van het verlofstelsel waarvan ze gebruik maken en slechts een vage beschrijving geven. Vaak zijn ze niet op de hoogte van alle rechten die het verlofstelsel inhoudt en verkrijgen ze de informatie niet altijd via de juiste kanalen. Sommigen geven aan niet voldoende informatie te hebben of de ontwikkelingen binnen het beleid niet te kunnen volgen.

**66** *Ik had dus eerst wat tijdskrediet en ik heb dat nu veranderd naar dat thematisch. Ik had dat ook van iemand horen zeggen en die had dat dan ook gedaan. Maar je moet die papieren dus iedere maand invullen en je moet ook nog eens dingen betalen en het is maar voor een 25 euro meer. Ja, veel geloof voor ... Net toen ik dat opnam was dat in ene keer verminderd. Ja, had ik dat geweten...*

Naast langdurige verlofstelsels maken mensen uit de sandwichgeneratie ook gebruik van gewone vakantiedagen en sociaal verlof (betaald of onbetaald) om te kunnen beantwoorden aan de familiale zorgvraag. In enkele sectoren geldt een arbeidsvrijstelling voor werknemers ouder dan 45 jaar. Respondenten die hiervan gebruik kunnen maken, zetten dit sterk in om de dubbele zorgtaak mogelijk te maken.

**66** *Ik krijg één dag van mijn werk en ik dus kan ik mij om de drie weken de woensdag vrij maken. Dan kan ik naar (het ene kleinkind) gaan. De vrijdag blijft dan voor het andere kleinkindje, dus het zal wat schipperen zijn naar gelang er nog kleinkinderen komen. (...) Gisteren kreeg ik nog een telefoon 'kan je dan toch op die vergadering zijn'. Ik zeg dan 'nee'. Ik geef al veel toe, maar die ene dag dat je dan een verlofdag hebt of een 45+-dag, niet.*

### *Autonomie als belangrijke hulpbron*

Volgens het JD-R model is autonomie en de mate waarin een werknemer zelf kan beslissen over bijvoorbeeld werkuren en organisatie van de eigen taak de belangrijkste hulpbron. In dit onderzoek waarin specifiek gepeild wordt naar de combinatie zorg-gezin-werk, wordt deze autonomie voornamelijk ingevuld als flexibiliteit in werkuren. Vaak gaat het om georganiseerde flexibiliteit zoals glijdende werkuren of thuiswerk.

**66** *Als ik iets voor mijn dochter moet doen, dan neem ik mijn middagpauze wat vroeger of wat later. Als ik een afspraak maak met een dokter voor haar dan ga ik dat ook al zetten zo laat mogelijk, rond 5 uur. Wij hebben flexibele uren van 9 tot 4 ongeveer.*

**66** *Op woensdagvoormiddag werk ik vaak thuis. Dus in feite heb ik een droomjob om de zorg op te nemen voor de kleinkindjes.*

De flexibiliteit is ook afhankelijk van de functie en/of de positie in een organisatie.



**66** *Ik ben zelfstandige, ik kan wat kneden. Als ik wat tijd nodig heb, dan kan ik een uur nemen. Als mijn moeder naar het ziekenhuis moet, kan ik de wagen pakken en haar brengen. In tussentijd storm ik wel terug naar het kantoor, en moet ze gehaald worden ga ik haar halen. Ja, het maakt een dag soms heel lastig en heel moeilijk, maar het is allemaal doenbaar.*

### *Belang van een familie-ondersteunende leiderschapsstijl*

Uit de resultaten van dit kwalitatief onderzoek blijkt dat de directe leidinggevende een cruciale rol heeft in het verminderen van het werk-familie conflict. Dit wordt bevestigd vanuit de literatuur waar een **familie-ondersteunende leiderschapsstijl** wordt gezien als een voorwaarde om officiële en organisatiemogelijkheden ook effectief in te zetten voor een vermindering van het werk-familie conflict (Straub, 2012). Belangrijk is hierbij wel dat de werknemer zelf communiceert over de familiesituatie en dus voldoende openheid vertoont en de leidinggevende weet heeft van de algemene situatie en eventuele crisismomenten. Een familie-ondersteunende leiderschapsstijl steunt op vier pijlers (Hammer et al., 2011):

1. creatieve werk-familie managementpraktijken: de leidinggevende neemt pro-actieve maatregelen om het werk te herstructureren om zo de werkbaarheid te verhogen en de combinatie met de familiesituatie beter mogelijk te maken waarbij afweging wordt gemaakt van zowel de individuele als de noden van het team en de organisatie.
2. instrumentele ondersteuning: de leidinggevende beantwoordt de werk en familiale noden van de medewerker via dagelijkse management transacties
3. rolmodellering: de leidinggevende geeft zelf het goede voorbeeld hoe je werken familie op een goede manier kan combineren
4. emotionele ondersteuning: de leidinggevende geeft ondersteuning door te luisteren naar de medewerker en door te laten merken dat hij meeleeft met de familie situatie

Wat betreft de creatieve werk-familie managementpraktijken vindt de sandwichgeneratie flexibele uurregelingen erg belangrijk. Bovendien pleiten ze vaak voor een zekere autonomie om bijvoorbeeld uurroosters en werkpakketten zelf in afspraak met collega' te kunnen regelen. Sommige leidinggevendens zoeken naar creatieve manieren om zoveel mogelijk rekening te kunnen houden met de thuissituatie van hun medewerkers.

**66** *Mijn collega's kennen mijn situatie. Mijn nieuw hoofd, die is er vier maanden en dus die kent onze achtergrond nog zo niet Maar we hebben een wensenboek. Als we iets vragen wordt daar in de mate van het mogelijk aan tegemoet gekomen. Of dat nu voor de zorg voor een ouder is of voor een hobby. In de mate van het mogelijke wordt dat geregeld en anders wordt dat gezegd en kunt ge onderling nog iets wisselen ofzo.*

Als leidinggevendens er in slagen om op een goede manier op specifieke vragen van hun medewerkers in te gaan, dagdagelijkse planningsconflicten kunnen oplossen, dan spreken we van instrumentele ondersteuning. Het is een belangrijke ondersteuning voor de sandwichgeneratie als leidinggevende bereid is om op concrete vragen naar bijvoorbeeld verlofmogelijkheden, concrete vragen rond flexibiliteit enz.. in te gaan.

**66** *Mijn directe baas heeft op een bepaald moment ook voorgesteld: werk nu een dag wel, een dag niet. De ene week werk ik nu op dinsdag en donderdag, de andere week werk ik maandag, woensdag en vrijdag. Hij zei: "als je meer tijd en zorg in uw papa moeten steken, mag je ook halve dagen komen."*



**66** *Als alles (alle sociaal verlof) opgebruikt is en je hebt dat echt wel nodig dan zijn ze daar toch wel soepel in. Vorig jaar was er een collega die ook twee kleinkindjes heeft van een alleenstaande dochter. De kindjes waren ziek en mochten niet naar de kribbe. En dat was dan ook last minute (dat ze moest inspringen) en dat wordt dan ook toegestaan, daar doen ze niet moeilijk over.*

**66** *Als ik een afspraak moet maken met één of andere arts in het ziekenhuis, probeer ik dat altijd eerst op woensdag te plaatsen, dat weten ze ook op school. Maar als dat niet lukt, tja bij sommige specialisten mag je al blij zijn als je een datum krijgt, dan is dat nooit een probleem. (...) De laatste dagen van papa, als het moeilijk was, dat was geen enkel probleem. (...) Dat is geruststellend. (...) Dat geeft een goed gevoel.*

Ook emotionele ondersteuning kan aanwezig zijn en wordt als een belangrijke resource beschouwd. Als mensen het gevoel hebben terecht te kunnen bij hun directe leidinggevenden, het gevoel krijgen gehoord te worden, blijkt dat vaak een cruciale motiverende factor te zijn.

**66** *Wij zijn heel tevreden over onze directeur en het is altijd wel iemand geweest waarmee je kan praten maar toch, dat begrip had ik van hem niet gedacht te krijgen. En dat heb ik van hem wel gekregen. Ik ben op gesprek geweest (...). Hij zei zelf tegen mij 'jij bent niet klaar om terug te komen. En ik heb niet liever dat je zou terugkomen maar ik zie dat je niet klaar bent. Ik wil pas dat je terugkomt als je er klaar voor bent.' (...) Dus van hem heb ik wel de steun en het begrip gekregen en dat maakt dat ik wel wil terug gaan proberen. Als dat niet geweest was dan was het natuurlijk nog veel moeilijker.*

Enkele respondenten hebben zelf een leidinggevende positie. We zijn dan vaak dat ze zelf een openheid vertonen over hun eigen familiesituatie en dat ze er geen probleem mee hebben om te tonen hoe zij zelf werk en familie verantwoordelijkheden integreren. Op die manier geven ze aan hun medewerkers de ruimte om bijvoorbeeld ook een aantal maatregelen te vragen.

**66** *Wij hebben een klein kantoor. Ik denk dat wij vrij goed op de hoogte zijn van mekaars gezinsleven en, de problematieken die parten spelen. Dat is ook belangrijk, je moet daarop kunnen anticiperen. Ik vind het ook belangrijk dat ik mijn collega's de gelegenheid geef om ook, wanneer dat zij in hun privéleven een issue hebben, dat ze daar ook de tijd voor kunnen hebben om dat op te lossen. En als dat wat flexibiliteit vraagt op het werk, dan is dat eigenlijk geen probleem.*

### *Collega's als sociale ondersteuning voor de sandwichgeneratie*

Sociale ondersteuning van de collega's wordt in de literatuur voornamelijk bekeken in de ondersteuning naar de werkrol toe en in de ondersteuning naar het algemeen welbevinden (Sloan et al., 2013). In dit onderzoek wordt duidelijk dat collega's ook een belangrijke ondersteunende rol kunnen hebben om de combinatie van werk met een dubbele zorgrol mogelijk te maken, zeker als ze voldoende op de hoogte zijn van de familiesituatie. Collega's geven instrumentele ondersteuning in de vorm van het wisselen van werkroosters, overnemen van taken enz..



**bb** *Ik probeer dan zelf te wisselen met collega's bijvoorbeeld, die weten dat wel. Allez je zorgt dat je die wissel hebt. Dat is geen probleem, dat moet ik echt wel zeggen. Het is ook al gebeurd dat ze het gewoon overnemen, dat ik niet moet wisselen, dat kan ook. Dus je legt uit waarom hè. En dat moet ik wel zeggen dat dan geen probleem is. Maar ik doe dat ook voor hen.*

Daarnaast is er zeker ook sprake van emotionele ondersteuning: collega's kunnen een luisterend oor bieden, delen ervaringen en soms is er sprake van vriendschappen.

**bb** *Dat komt dan wel dikwijls vanzelf hoor, dat er zo een gesprek is, dat er iets naar boven komt. Als je gecontacteerd wordt door iemand van het rusthuis of de kliniek of zo, dan kan ik niet laten van te zeggen "er is een opname gebeurd, het is niet oké of het wel oké. (...) Er wordt ook wel geluisterd (...) want iedereen heeft zijn momenten dat er iets moet geventileerd worden en ik moet zeggen, daarvoor hebben we wel een goede bureau.*

**bb** *Ja, ik heb zo een paar mensen waar ik echt kort bij staat. Ja, we zitten met 60 collega's dus het is niet met iedereen.. Maar ik er is niemand waarvan ik zeg van, nee, die hoeft ik niet. Maar er zijn wel mensen waarmee ik ook in het weekend optrek, of waar ik in de vakantie wel eens samen een uitstap mee maak, dat is normaal.. Daar (op het werk) ontstaan ook wel vriendschappen, als je daar al zo lang werkt.*

### *Intrinsieke en extrinsieke motivatie als hulpbron*

Het verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie is genoegzaam bekend. Het gedrag van intrinsiek gemotiveerde personen ontstaat vanuit een eigen interesse en drijfveer, het gedrag van extrinsiek gemotiveerde personen ontstaat vanuit een verwachte beloning zoals bijvoorbeeld financiële mogelijkheden, status of het gevoel ergens bij te horen. Intrinsieke motivatie kan gezien worden als een energie- en hulpbron. Ten Brummelhuis en collega's beschouwen deze intrinsieke motivatie als een persoonlijke energie- en hulpbron (Ten Brummelhuis et al., 2011). Vanuit de gegevens van dit onderzoek zijn we geneigd om intrinsieke motivatie eerder te bekijken als een hulpbron vanuit het werkdomein, maar de persoonlijkheidskenmerken die gelinkt zijn met intrinsieke motivatie (zoals bijvoorbeeld positivisme, zelfwaardegevoel, en veerkracht) als persoonlijke energie- en hulpbronnen te bestempelen. Het wordt immers duidelijk dat personen uit de sandwichgeneratie die aangeven intrinsiek gemotiveerd te zijn voor hun job, hun job zien als een manier om hun een zekere balans te behouden tussen werk en de familietaken. De intrinsieke motivatie zorgt ervoor dat het werk een energie- en hulpbron wordt. Het werk is betekenisvol op verschillende manieren: mensen voelen zich nuttig en voelen dat ze een maatschappelijke bijdrage. Een job geeft hen zelfwaarde, het gevoel iets bij te brengen.

**bb** *Ik wil blijven werken. Ik mag in se thuis blijven want ik ben volledig gehandicapt verklaard. Maar ik wil niet volledig thuisblijven. Op de dag dat ze me dat verteld hebben, ben ik bij de arts beginnen schreeuwen. Ik heb gezegd "Mag ik nu niet meer werken"? Dus ja, ik verrees een groot deel sociale voordelen die ik zou krijgen als ik thuis zou blijven. Maar voor mij is het belangrijker om nog iets te kunnen doen (...). Ik zou voelen dat ik profiteer van de maatschappij als ik volledig zou thuisblijven. En ik zou een stuk van mijn waardigheid verliezen. Ik ben geen zetelzitter. Ik wil productief zijn.*



**66** *Als je ziet dat de kinderen graag naar het school komen en dat je hen weer iets bijgeleerd hebt, dat ze weer een stapje verder zijn, ja, dat is toch het mooiste beroep dat je kunt hebben?*

**66** *Ik werk wel in een job die ik zelf gekozen heb. Ik denk dat ik daar iets nuttig doe. Ik zie daar resultaten en dat is iets waar ik wel naar streef, naar van dingen resultaten zien. (...) Iemand anders gaat misschien de marathon willen lopen en zich daarop focussen om die marathon te kunnen lopen, maar ik probeer elke maand probeer goede cijfers neer te zetten.*

Een job biedt bovendien leer- en ontwikkelingskansen en geeft een ruimer perspectief op de wereld en het leven.

**66** *Ja, ik werk er heel graag, omdat het werk mij enorm interesseert, dat ik het super vind om problemen uit te zoeken, om oplossingen te vinden, om fouten te kunnen oplossen. Ook met een toffe groep, toffe sfeer ook. Ik probeer er toch altijd het zonnetje in te brengen. Niet iedere dag is hetzelfde, er zijn ook dagen dat het is iets minder gaat, wat dat normaal is, dat er dingen zijn van ik loop hier een beetje tegen de muur of dat geraakt niet opgelost, of het duurt te lang, of ge krijgt geen steun en medewerking van andere afdelingen, dat zijn zo de mindere punten, maar uiteindelijk, nog altijd met veel plezier en veel goesting.*

**66** *Ik ga altijd met plezier werken, en ik vind het altijd zo jammer dat de dag zo voorbij is. (...) Ik ben nogal sterk in IT (...) ik heb altijd veel cursussen gevolgd, heel mijn leven door heb ik altijd gecombineerd, werken en ook avondschoon en dan het gezin. Ik heb veel bagage, en dat probeer ik nu in dat werk ook te doen, door alles te vereenvoudigen. (...) Ik probeer door macro's te schrijven in Word alles te vereenvoudigen. Ik heb al heel veel veranderd bij ons op het werk. De meeste mensen waren een beetje vastgeroest. Ik ben direct begonnen met alles te veranderen, dat maakt het zo boeiend.*

**66** *Ik vind het vooral het intermenselijk contact heel belangrijk. Mensen leren kennen van diverse pluimage, gaande van, ik noem maar iets, top-EU-ambtenaren, tot Mohammed in de sociale woonwijk die elk hun eigen levensverhaal hebben te vertellen. Daar haal ik heel veel genoeg uit, om met mensen te kunnen omgaan van een heel divers pluimage, die, ja, heel veel verschillende dingen hebben meegemaakt in hun leven en vooral de manier ook waarom, hoe ze ermee om gegaan zijn. Dat vind ik bijzonder interessant.*

In de veel gevallen zijn spelen ook bij intrinsiek gemotiveerde werkenden uit de sandwichgeneratie ook extrinsieke motivatie-elementen mee zoals een inkomen of status of emotionele beloning. Deze krijgen echter nooit de overhand op de intrinsieke motivatie.



**66** *Mijn dochter kost veel geld, mijn woning en weet-ik-wat kost allemaal geld. Ik doe ook heel veel voor de kleinkindjes. (...) Al wat ik zie voor mijn kleinkinderen dat ik denk, dat kunnen ze gebruiken, zolang ik dat financieel kan, vind ik dat leuk. Ik vind het niet leuk dat ik heel veel tijd zou hebben, maar geen geld om de dingen te doen die ik leuk vind. Als ik niet zou werken dan zou ik dat niet meer kunnen doen. (...) Dus dat financiële is daar zeker een belangrijke factor maar ik weet als ik het niet graag zou doen, dan zou ik het zeker niet meer doen. Dan zou ik gewoon anders gaan leven natuurlijk.*

**66** *Ik vind mijn werk heel leuk (...) Ik vind dat leuk om te doen, dat geeft voldoening, dat is interessant. Dat plaatst u met momenten op een voetstuk of je bent 'king of the hill' voor een moment dus daar haal ik wel heel veel voldoening uit.*

**66** *Ik ben een week thuis geweest. Als ik dan terugkwam en die kindjes die komen binnen en die hebben zoiets van "oh, jij bent een week niet geweest" en die pakken u vast en (zeggen) "oh ik ben blij" en "blijf jij het laatste" en zo. Dus dat is heel direct contact. (...) Ik zal misschien 's morgens niet goed uit mijn bed geraken maar eenmaal dat ik daar ben, geeft mij dat heel veel energie omdat die kinderen heel veel teruggeven. Dat is voor mij eigenlijk het belangrijkste, ja, het geheim waarom ik het allemaal vol hou, denk ik soms.*

Veel mensen uit de sandwichgeneratie worden ook gemotiveerd door de sociale contacten die hun werk hen biedt. De sociale contacten zijn voor hen niet meteen een hulpbron voor hun thuissituatie, maar zijn een vorm van intrinsieke werkmotivatie die meer gericht is op het werk als sociale omgeving dan op de taak zelf.

**66** *Ik doe mijn werk enorm graag.*

*Interviewer: waarom?*

*Het sociale, vooral het sociale. Ee collega's komen bij ons zo ne keer een praatje doen, de deur staat altijd open bij mij, ik doe die nooit niet toe, nooit nooit nooit.*

#### 4.2.2. Contextuele eisen/demands op het werkdomein

Naast een bron van energie, zijn er ook heel wat eisen die een job stelt aan de sandwichgeneratie en die bron kunnen zijn van stress. De werkeisen die in ons onderzoek naar voor kwamen, kunnen we catalogeren onder drie grote rubrieken: eisen die voortkomen uit de organisatie van het werk, de emotionele en fysieke werkbelasting en relationele problemen die ontstaan op de werkvloer.

##### *De organisatie van het werk*

Het is niet altijd gemakkelijk om op te gaan met **veranderingen** in de organisatie of de inhoud van het werk. De mentale ruimte kan ontbreken om te kunnen inspelen op nieuwe organisatiestructuren, gekoppeld aan nieuwe taakinhouden.

**66** *Er een tijd geleden een herstructurering geweest en hebben ze mijn job gehalveerd. En dan moest ik dus hetzelfde werk doen op een halve job. (...) Dus hebben ze mij een andere halfzijdse job bij*



*gegeven, dat is iets totaal anders, iets totaal nieuw en ik vind dat wel zwaar om op mijne leeftijd nog iets compleet nieuw te leren.*

**bb** *Ik heb eigenlijk jaren op een personeelsdienst gewerkt. Dat vond ik super. Ik kon mij daarin verdiepen, ik deed dat graag. Toen is door een reorganisatie (...) de personeelsdienst gecentraliseerd geweest, voor alle afdelingen. En ben ik dus overgestapt naar een nieuw project (...) en jaahh... pff... momenteel heb ik het er wat moeilijk mee. Ik vind ons werk momenteel nogal... zwaar. Véeél. Plus, euh, je moet van alles op de hoogte zijn. En sommige dingen vind ik niet meer aan ons om te beslissen. Maar je moet dat doen en ja... zo juridische dingen en zo dan denk ik allez... wij zijn wij daarvoor niet opgeleid.*

Een verandering kan dus met zich meebrengen dat mensen zich niet meer voldoende competent voelen voor de nieuwe taken en uitdagingen.

**bb** *Ik kende dat eigenlijk zelf niet, ik had ik dat zelf nooit gestudeerd dus ik moest dat allemaal gaan opzoeken. Ik zocht dat dan op het internet enzo maar of dat dan nog juist was of niet juist was.. Ik heb daar echt veel aan gewerkt.*

Organisatieveranderingen kunnen ook werkonzekerheid met zich mee brengen, wat demotivatie en stress kan te weeg brengen.

**bb** *En de laatste jaren hebben ze zo maar gewoon mensen ontslagen. Ge weet niet wat de agenda is.(...) Vroeger was dat ook zo van, al die mensen die daar werkten, die woonden daar rond, rond de kerktoren allemaal. Maar nu zijn dat mensen van Australië, van, van Ierland, van overal en die, die komen hier dan twee, drie jaar zitten en die zijn weg. Dus wij zijn een nummerke in een excel. Het menselijke is weg. Ge moet zien dat ze uwe naam niet te goed kennen.*

In dit onderzoek geven beduidend méér respondenten aan dat ze kunnen beroep doen op één of andere vorm van flexibiliteit en dat dit een belangrijk factor is om de combinatie van een dubbele zorgtaak en hun job waar te maken. Enkele respondenten geven aan dat hun job weinig **flexibiliteit** biedt. Opvallend is wel dat ze hier niet zo heel sterk aan tillen en dit eerder bekijken als een normaal gegeven dat te maken heeft met hun jobinhoud.

**bb** *Ik kan moeilijk op mijn werk gaan zeggen die, die dagen is hij thuis, wil ik thuis zijn. Dat is een beetje hopen dat een beetje het plaatje een beetje ineen valt he. Ja, dat hoop ik. (verpleegkundige)*

### *Werkbelasting*

Mensen uit de sandwichgeneratie geven vaak aan dat ze een duidelijke verhoging van de werkbelasting ervaren. Voor sommigen heeft dit te maken met de combinatie met hun dubbele zorgtaak.

**bb** *De werkdruk op uw werk, zorgen da ge niets vergeet, dat ge alles gezien hebt... Ze (de collega's en leidinggevende) beseffen niet dat gij in uw hoofd nog met een heel andere schema bezig zijt.*

**bb** *Je moet veel meer regelen, je hoofd zit vol en je hebt altijd de indruk van... "ik ga toch niets vergeten?." Wat wel een keer gebeurd is onlangs. Ik was vergeten naar een vergadering te gaan. Onze*



*harde schijf zit ook al een beetje vol. Dus af en toe moeten we die een keer deleten en dan deleten we het verkeerde. Het is veel drukker dan dertig jaar geleden.*

Maar de werkdruk heeft niet altijd te maken met de specifieke situatie als sandwichgeneratie. Soms wijt men de grotere belasting die in de loop van de jaren ontstaan is of aan de specifieke jobinhoud, al is dat niet altijd het geval...

**66** *Wij moeten altijd langer en langer werken, het komt er altijd maar bij.*

**66** *Er komt eigenlijk alleen nog maar meer werk bij. Papierwerk en ze vragen...allé den druk wordt alleen maar hoger.*

**66** *De negatieve kanten, dat is eigenlijk, ja, vrij snel uitgelegd, is dat het eigenlijk nooit stopt. Het is niet dat je dag een einde kent, mensen kunnen je al continu bellen, maakt niet uit welk uur bij wijze van spreken, hoewel dat dat veel minder is dan vroeger. Maar vroeger was dat ja, 24uur op 24.*

Het ouder worden zorgt er ook voor dat de fysieke belasting op het werk zwaarder kan doorwegen.

**66** *Het is soms fysiek wel wat belastend. We werken dikwijls met zware instrumenten. We worden ook wel een jaartje ouder, dus ge voelt die rug wel eens. Soms moeten we een hele den dag een loden schort aandoen en dat is wel heel zwaar. Aan het einde van de dag denk ge wel eens "Ik ga iets anders doen".*

### *Relationele moeilijkheden op het werk*

Waar sociale ondersteuning van collega's en leidinggevenden een belangrijke hulpbron zijn, zijn relationele moeilijkheden vaak een oorzaak van stress en frustraties. Het wegvallen van ondersteuning van collega's kan zelf de reden zijn van een uitval en kan er voor zorgen dat de stress die met de combinatie van een dubbele zorgtaak met een job gepaard gaat, ineens niet meer houdbaar is.

**66** *Eén collega heeft mij toen opgebeld en gezegd van "jij hebt uw klas in de steek gelaten, je bent niet meer de leerkracht die je twee jaar geleden was, iedereen heeft al eens een moeilijk klas". Dat kreeg ik te horen. En toen was het op, toen heb ik gezegd "nu blijf ik thuis". Dat is de druppel geweest. Wij konden (daarvoor) altijd over alles praten, we konden alles oplossen. Daarom is het mij zo zwaar gevallen.*

Opvallend is dat toch wel wat respondenten aangeven dat de moeilijkheden (deels) te wijten zijn aan generatieverschillen met hun collega's of leidinggevende.

**66** *En momenteel zijn er zo wel wat frustraties bij mijn man en bij mij ook. De nieuwe generatie leerkrachten die er bij komt, heeft precies niet zo'n beroepsernst om nog dingen te doen buiten hun klas. Dat frustrereert ons enorm. Dat geeft heel veel stress. Er komt nooit een collega die zegt "oh ja, ik zal dat wel eens uitwerken".*





Vaak gaan sociale ondersteuning en conflicten hand in hand. Respondenten geven aan dat ze bijvoorbeeld ondersteuning krijgen van een leidinggevende, maar dat dat ze geen begrip krijgen van collega's.

In heel wat gevallen is het algemeen klimaat op het werk goed: men voelt zich algemeen gezien gedragen door de mensen op het werk, maar soms zijn er ook wel mindere momenten en ontstaan er frustraties en conflicten, maar is dit eerder sporadisch en niet ingrijpende in de algemene werksituatie.

### 4.3. Het persoonlijke domein

Naast contextuele hulpbronnen op het familiale en werkdomein spelen ook persoonlijke hulpbronnen een rol in het COR-model, het WH-R model en het JD-R-model. Ze refereren naar een positieve zelf-evaluatie van een persoon en het vermogen om een impact te hebben op en controle te krijgen over de omgeving (Bakker & Demerouti, 2017). Een belangrijke rol is weg gelegd voor de sleuteleigenschappen, hulpbronnen die de selectie, wijziging en implementatie van andere hulpbronnen faciliteren. Deze sleuteleigenschappen hebben een rechtstreekse impact op de selectie en het gebruik van copingstrategieën. In de literatuur wordt melding gemaakt van verschillende sleuteleigenschappen waaronder optimisme, zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit maar ook sociale macht en status en rolidentiteit (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Xanthopoulou et al., 2007). Het verschil tussen persoonlijke hulpbronnen, sleuteleigenschappen en copingstrategieën is in de literatuur niet altijd duidelijk: ze worden vaak als synoniemen gebruikt of het één wordt als een specificatie van het ander gebruikt. Vanuit kwalitatief onderzoek is het niet mogelijk om de sleuteleigenschappen te onderscheiden van de persoonlijke hulpbronnen, we gebruiken hier dus enkel de laatste "persoonlijke hulpbronnen" en nemen definiëren ze net zoals als persoonlijke eigenschappen, houdingen, mogelijkheden en competenties die mensen als kenmerkend voor zichzelf beschouwen. Copingstrategieën zijn specifieke acties die mensen ondernemen als ze het hoofd moeten bieden aan een specifiek probleem of stresssituatie (Israel, 1989).

In JD-R-model is er eveneens sprake van persoonlijke eisen die gedefinieerd worden als intern gegenereerde eisen die ontstaan vanuit waarden en noden van een individu en die hem dwingen om bepaalde eisen te stellen aan de eigen prestaties en gedrag en die daardoor gepaard gaan met fysieke en psychologische kosten. Dergelijke persoonlijke eisen kunnen bijvoorbeeld perfectionisme of emotionele instabiliteit zijn (Barbier et al., 2013). Vanuit de situatie van de sandwich generatie kunnen we vermoeden dat deze persoonlijke eisen niet enkel op het werkdomein bestaan, maar ook op het familiale domein: mensen stellen zich immers als ouder, grootouder of mantelzorger ook doelstellingen voor ogen en stellen ook hier eisen aan de kwaliteit van hun zorg en ondersteuning. We identificeerden niet enkel de persoonlijke hulpbronnen maar ook de persoonlijke eisen van de sandwichgeneratie.

#### 4.3.1. Persoonlijke Hulpbronnen/resources

De meeste mensen van de sandwichgeneratie kunnen putten uit een verschillende persoonlijke hulpbronnen. Enkele hulpbronnen overlappen met wat we reeds bespraken bij de familiale hulpbronnen: een goede financiële en woonsituatie, een steunende partnerrelatie, ... De respondenten geven aan dat ze ook kunnen steunen op persoonlijkheidskenmerken om de situatie aan te kunnen. Het geloof dat hun eigen persoonlijkheid belangrijk een verschil maakt in het omgaan met een stressvolle situatie is een belangrijke element voor de copingstrategieën die we verderop zullen beschrijven of zoals Schwarzer en Jerusalem (1992) beschrijven "believing in one's resources makes a difference initially when it comes to appraising the stressful encounter and it does so again later on when one copes with adversity" (Schwarzer & Jerusalem, 1995).

#### *Positieve ingesteldheid en zelf-effectiviteit*

Een eerste groep eigenschappen die de respondenten vaak aanhalen hebben te maken met een **positieve of een optimistische** ingesteldheid die hen helpt om problemen te kaderen. Het gaat hier om twee vormen van optimisme: een optimistische attributiestijl en dispositioneel optimisme (Schwarzer & Jerusalem, 1995). In een optimistische attributiestijl wijten mensen negatieve gebeurtenissen aan externe en veranderende



omstandigheden: het slechte gebeurde per toeval en er is geen reden om te geloven dat het zomaar opnieuw zou gebeuren. Tegenslagen zijn tijdelijk, extern, specifiek en situationeel. In het onderzoek zijn er vaak dergelijke getuigenissen: de zorg voor moeder loopt minder goed, maar dat heeft te maken met een probleem in het werkrooster van de verzorgende. Iemand heeft het gevoel de situatie niet meer aan te kunnen maar ziet het in als een tijdelijk probleem om dat de drukte op het werk net samenvalt met een gezondheidsprobleem van de oudere. In deze vorm van optimisme gaat het dus om een framing van een specifieke situatie, een keuze hoe je naar de werkelijkheid kijkt. Een respondent geeft het zo weer:

**66** *Mijn moeder kan zo soms wel een periode hebben dat ze een beetje depressief is en ik zeg altijd "je hebt twee keuzes in u leven. (...) Oftewel hele dagen in de zetel gaan zitten wenen. Oftewel kan je zeggen van oké, ja.' Het is zo". Het is met alles in't leven zo. Ik kan dat zelf redelijk goed. Welk nieuws het ook is, het toch proberen een beetje positief te zien.*

Dispositioneel optimisme heeft een uitgesproken toekomstgerichtheid: men heeft de verwachting dat alles op termijn goed zal uitdraaien, dat de toekomst meer goede dan slechte dingen zal brengen. Daarvan zijn er opmerkelijk veel en mooi geformuleerde voorbeelden in het onderzoek.

**66** *Ik denk wel dat ik positief in het leven sta. Ik heb al veel meegemaakt denk ik en je gaat toch altijd door en je focust u vooral op de toekomst en op de leuke dingen. Dat denk ik wel dat dat nodig is. Je kan beginnen zeuren over, goh, uw mama die bij u woont, dat is ook niet alle dagen even makkelijk, je ziet ook dat die achteruit gaat met veel dingen, ze begint dat zelf ook wel te beseffen die dingen maar daar focus je niet op.*

**66** *Maar ik vond, ik denk als je positief ingesteld bent dat het toch wel allemaal veel beter lukt. Dus dat is wel, ik kan eigenlijk persoonlijk niet zo goed tegen mensen die zich laten gaan, daar heb ik een beetje moeite mee. Maar dat is net omdat ik anders ben, omdat ik het wel allemaal positiever zie. Ik denk de moment dat ik mij laat hangen, want dat kan ik ook doen als ik dat wil zo van 'ik heb toch een zwaar leven, oei oei oei' ja dan gaat het niet gaan he. Dus ik denk dat daar heel veel in zit, positief blijven.*

**66** *Wees positief ingesteld. En gelijk dat het spreekwoord é zegt: 'na regen komt zonneschijn'. Als het een keer een lastige periode geweest is, komt dat wel weer effetjes goed. En dan komt ge weer op adem en dan zijt ge weer klaar voor de volgende storm.*

Een derde vorm van optimisme is volgens Schwartzer het positief geloven in jezelf, in je eigen kunnen. In een ander woord is dat **zelveffectiviteit**: het geloof dat je voldoende bekwaam bent om een bepaalde taak uit te voeren. De meeste mensen in de sandwichgeneratie voelen zich op veel vlakken bekwaam: in het zorgen voor de oudere generatie, de zorg voor de eigen kinderen of kleinkinderen en in hun werk.

Een ouder van een volwassen zoon met een handicap geeft bijvoorbeeld aan hoe ze haar leven heeft ingericht om haar zoon op een goede manier te ondersteunen:

**66** *Als we gaan werken dan leg ik alles op voorhand de dag daarvoor klaar zodat ik 's morgens niet meer moeten beginnen zoeken naar dat en dat. (...) Ik heb dat altijd gehad, waarschijnlijk*



*omdat dat wel nodig was (...) De zorg voor hem blijft en wij doen dat nog alle dagen. Dan is dat wel belangrijk dat je een beetje structuur hebt en dat je een beetje orde hebt om allemaal in een goede banen te leiden.*

Ook in het zorgen voor de oudste generatie, of zeker de organisatie van de zorg is er vaak zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit te merken.

**66** *Ge groeit daar in (...) Ik ben de oudste van de dochters, dat speelt ook een rol. Ik ben dan ook natuurlijk wel de chef hé (lacht). Om te organiseren en te zeggen van 'Nu gaan we dat doen, dat gaan we zo doen en zo', ja, dat heb ik wel in mij. (lacht)*

Een man uit de sandwichgeneratie wist uiteindelijk een assistentiewoning voor zijn ouders te regelen:

**66** *Het is pas nadat ik redelijk vasthoudend ben gebleven in mijn taak om die zorg heel snel te krijgen (dat het gelukt is). Dan word ik een beetje een zeurpiet maar heel bewust, ik speel een spelletje door mensen, niet lastig vallen, maar wel heel aanhoudend te blijven, te zijn, namen vragen, bij wie moet ik zijn, elke keer. Ik zat met momenten denk ik een dag aan een stuk te bellen, dan begon ik tien uur te bellen, ik was 3-4 uur 's middags klaar. In mijn ogen heb ik dat redelijk snel voor elkaar gekregen want dan duurde dan toch nog een week of tien dagen totdat er iets van actie werd ondernomen, in de wetenschap dat mijn broer daar al een half jaar mee bezig was op zijn manier.*

Maar zich capabel voelen op het werk is ook een belangrijke vorm van persoonlijke kracht voor mensen uit de sandwichgeneratie.

**66** *Ik ben nogal sterk in IT en ik heb vroeger ook mee geprogrammeerd, en ik heb altijd veel cursussen gevolgd, heel mijn leven door heb ik altijd gecombineerd, werken en ook avondschool en dan het gezin.*

Volgens heel wat psychologische theorieën bijvoorbeeld van Bandura is zelfeffectiviteit een belangrijke factor voor inspanning en volharding. Dat is dan ook niet toevallig het tweede positieve eigenschap die mensen van de sandwichgeneratie bij zichzelf opmerken. Een van de meest aangehaalde begrippen die mensen uit de sandwichgeneratie aanhalen om zichzelf te beschrijven refereren naar een **innerlijke kracht, sterkte en volharding**.

De respondenten wijten deze sterke aan verschillende factoren, bijvoorbeeld aan een goede opvoeding, een goede situatie.

**66** *Doordat je zo veel onbezorgde jaren gehad hebt, heb je denk ik ook wel kracht om dat nu wel te dragen.*

Maar de sterkte kan ook eerder synoniem zijn van veerkracht: mensen uit de sandwichgeneratie voelen zich sterk net omdat ze al heel wat moeilijkheden in hun leven hebben getrotseerd en ze daardoor een persoonlijke sterkte hebben opgebouwd.

**66** *Ik denk dat ik vrij sterk ben want als ik dan soms vrienden hoor die zeggen van 'ik zou het niet kunnen, ik zou het niet kunnen wat dat jij doet'. En dat is dan ook wel leuk langs een kant om te horen dat ze wel zien, als je zo hoort van 'amai, echt chapeau dat je dat doet*



*allemaal', dan doet dat wel ergens goed. Ik denk dan soms van jullie zouden dat ook kunnen maar misschien ook niet. Ik denk niet dat iedereen dat kan. Dus ik zal ik een sterke zijn, ja, dat is mijn kracht.*

*Interviewer: Hoe ben je zo sterk geworden?*

*Door toch wel wat tegenslag te hebben denk ik.*

Deze invulling van het begrip persoonlijk sterkte komt sterk overeen met wat Tedeschi en Calhoun bedoelen: persoonlijke sterkte ontstaat als een positieve verandering in de zelfperceptie als een resultaat van het omgaan met moeilijkheden (Tedeschi & Calhoun, 1996). De sterkte is dan een resultaat van een copingstrategie die op die manier een persoonlijke hulpbron wordt. In deze sterkte speelt een element van volharding mee, wat door Chen, Hobfoll en collega's omschreven wordt als een multidimensioneel construct waarbij inzet, controle en uitdaging een belangrijke rol spelen. Volharding zorgt ervoor dat potentiële stressvolle gebeurtenissen als minder stressvol worden ingeschat (Chen, Westman, & Hobfoll, 2015).

Mensen wijten hun volharding, sterkte en competent handelen aan enkele zaken. Een eerste element is **zelfkennis**. Door het bewustzijn van hun eigen mogelijkheden, maar ook hun eigen grenzen en beperkingen voelen ze zich in staat op capabel op te treden zowel op het thuisfront als op het werk.

**bb** *Eigenlijk is dat, komt het er op neer van eerlijk te zijn met uzelf, van zelf te weten tot waar dat je kunt, wat dat uw grens is en daar niet over te gaan. Dat denk ik dat dat de manier is.*

Een tweede element waarmee mensen uit de sandwichgeneratie de eigen zelfeffectiviteit invullen is **flexibiliteit**, waarmee men voornamelijk een vorm van cognitieve flexibiliteit bedoelt, een vorm van die inhoudt dat men in een bepaalde situatie steeds alternatieven ziet, men bereidwillig is om zich aan te passen aan veranderingen en men gelooft in de eigen flexibiliteit (Martin & Anderson, 1998)

**bb** *Ja, ik ben heel flexibel in alle dingen anders te gaan regelen. Komt er plots iets dat verandert dan is dat ook oké. (...) U gemakkelijk kunnen aanpassen aan alle mogelijk situaties hé.*

**bb** *Ik ben heel flexibel, dat weet ik van mezelf en ik zeg het, ik kan wel veel aan. En ik merk wel dat vele mensen dat niet aankunnen, dat merk je in het praten, dat ze sneller tilt slagen of dat niet aankunnen. Maar ik weet dat, ik kan wel veel dingen aan.*

**bb** *ik kan goed multitasken, ik kan dat allemaal heel goed plannen. Dat is ook wel een eigenschap die mij goed ligt, ja. Dat is geen probleem, ik kan perfect van die moment is voor dat en de andere moment is voor dat, voor te werken en al. En die dag is voor mijn tante en die dag ... En is het nodig op een andere dag dan laat ik het ene vallen en doe ik dat en dat is mij niet teveel.*

Een derde element is **relativeringsvermogen**. Door het inzetten van het relativeringsvermogen brengen mensen een ander perspectief in het denken waardoor de moeilijkheid waarmee men moet omgaan wordt afgezwakt. Dat andere perspectief kan een tijdsperspectief zijn. Men weet dat de huidige situatie van een dubbele zorgtaak en een gezin ooit een einde zal kennen, bijvoorbeeld doordat de oudere generatie wordt opgenomen in een woonzorgcentrum, het overlijden van de oudere generatie of het groter worden van de kleinkinderen.



**66** *Ge weet dat dat nu nog een tijdelijke periode is, want ze is 86 jaar. Het is dus niet voor de rest van je leven. Moest dat voor de rest van je leven zijn, zou dat echt wel heel zwaar zijn denk ik. Dat is nu nog een periode die we door moeten.*

Soms relativeert men doordat men ziet dat andere mensen het nog zwaarder hebben waardoor de eigen problemen als lichter ervaren worden.

**66** *Dan kijk ik bijvoorbeeld naar De Weekenden op Canvas, een programma waar mensen die eens één keer per maand samen komen en gefilmd worden en hun leven van in dat jaar, dat is echt wel heel interessant om te zien, heel veel mensen met veel problemen. Dan ben ik ook heel emotioneel, dan lopen zo de tranen over mijn wangen dat ik denk van wat zien die allemaal af en hoe erg is dat niet en dan voel ik mij schuldig van, ja, eigenlijk heb ik geen klagen, eigenlijk mag ik niet zo ongerust en zo ongelukkig zijn.*

Een laatste van relativeren bestaat erin om de eisen van anderen niet te serieus te nemen en bewust niet te beantwoorden aan de normen op het vlak van kwaliteit en kwantiteit die door andere worden gesteld.

**66** *Veel relativeren (lacht). Veel relativeren en toch op sommige punten op uw standpunt blijven staan.*

Een vierde element is gerichtheid op het hier en nu.

**66** *Planning is wel mijn ding. (...) Dus dat is echt gewoon zeggen van nu is mijn focus hier en dan is mijn focus daar. (...) Ik denk dat dat een beetje mijn natuur is wel. Dat dat wel een beetje in mij zit. En dat leer je ook gewoon.*

Een vijfde element dat volgens enkele respondenten belangrijk is in het competent optreden is **geduld**.

**66** *Mijn schoonvader mocht niet meer met de auto rijden. Dan ging ik met mijn schoonmoeder winkelen. En dan zegt die 'eerst naar die winkel en dan naar die winkel en die'. Maar dat is helemaal niet chronologisch. (...) Als ze dat vraagt, dan doe ik dat voor haar. Ik maak mij daar ook geen minuut druk over, dat duurt uren. Mijn man die vindt dat erg, die zegt dan 'hé moeder, we gaan dat zo en zo en zo doen'. Maar neen, in haar hoofd moet het zo gebeuren. Het zal en het moet zo gebeuren. Ik zeg "doe het voor haar gewoon zoals zij dat wilt, want ze wordt daar rustig van". En als ge daar tegenin gaat dan wordt ze ambetant. (...) Ik doe dat met haar. En ze zegt dan duizend keer 'dank u' maar ik zeg 'geen probleem.' Dus ze is wel heel dankbaar dat ge dat doet. Maar ja, ge moet geduld hebben, hé.*

### *Communicatievaardigheden en oplossingsgerichtheid*

Een tweede groep van persoonlijke hulpbronnen die mensen uit de sandwichgeneratie aanduiden heeft te maken met communicatievaardigheden. Men geeft aan dat als men een open communicatiestijl een belangrijke manier is om verwachtingen van anderen bij te stellen en om de eigen noden en belangen duidelijk te maken.



Een open en duidelijke communicatiestijl helpt om duidelijke grenzen te stellen en deze duidelijk te maken aan bijvoorbeeld, eigen ouders, kinderen, kleinkinderen of een werkgever.

**bb** *Ik zeg het als dat mij echt niet past, voor welke reden dan ook, ik zeg dat ook gewoon. En ik heb dat ook echt van de eerste dag gezegd tegen al mijn vier kinderen. Ik wil daarvoor zorgen (de kleinkinderen) zo goed en zo veel als ik kan. Maar er zullen momenten zijn dat het mij niet past of dat het mij niet lukt en je weet dat nu.*

**bb** *Grenzen te stellen, door te zeggen van “nee, dat gaan niet, ik kan niet langer blijven (op het werk), ik moet nu naar huis want ik heb nog dat te doen”. Of te zeggen tegen mijn ma ‘nee, koffie gaat er vandaag niet komen want ik heb geen tijd’. Of te zeggen tegen uw zoon ‘ik moet gaan studeren, ik kan niet met u naar een film kijken’ bijvoorbeeld.*

### *Psychologische ontwikkeling, waarden en normen*

Kijken we vanuit een levensloopperspectief naar de sandwichgeneratie, dan hoort de groep bij de mensen van middelbare leeftijd. Ze zijn aanbeland in de midlife van het leven. Waar het de midlife vaak geassocieerd wordt met eerder negatieve zaken, kan het ook heel wat versterkende elementen bevatten. Zelfkennis kwam al eerder aan bod als een belangrijk hulpbron en heeft een sterke link met een ontwikkelingspsychologische perspectief. De sandwichgeneratie heeft vaak een vrij duidelijk beeld van zichzelf en de wereld verworven en een vrij stabiel waarden- en normenkader van waaruit de wereld wordt geïnterpreteerd. Dat helpt hen in keuzes maken en in het omgaan met moeilijkheden zowel op het werk- als het gezinsdomein.

In de zorg voor de kleinkinderen zien grootouders als het belangrijke hulpbron het plezier dat ze ervaren in het samen dingen doen en de genoegdoening die ze krijgen. Zien dat er in de kleinkinderen aspecten van jezelf verder leven, is een belangrijke bron van energie.

**bb** *Ik put veel energie uit de kleinkinderen. Als je die bezig ziet, dat is ongelooflijk wat voor knappe vragen dat zij stellen. Mijn kleinzoon is drie jaar oud en hij kijkt graag naar ‘Bumba’. Dus ik zet dat mijn gsm daar, ik draai dat filmpje. Die heeft niet naar dat filmpje gekeken. (...) Dan draait hij de gsm om en kijkt hoe ik erin slaag om op die tafel te leggen. Dat interesseert hem. Dat is dus drie jaar en dat is ook al een techneut. En dan, hij heeft het, hij wil weten hoe dat de dingen werken.*

**bb** *Je moet er proberen van te genieten en daar het beste van maken. Met mijn kleinzontje dat zo ziek is eigenlijk ook. Al wat je er mee kan doen, daar geniet je nog dubbel van. Je beseft hoe waardevol dat dat allemaal is om dat te kunnen doen, om dat voor hen, voor hem ook te kunnen doen.*

Volgens de ontwikkelingspsychologie van Erikson vertonen mensen in de midlife een belangrijke behoefte om ‘iets’ van zichzelf door te geven aan jongere generaties. Het is belangrijk dat ze hiertoe kansen krijgen en een vorm van ‘**generativiteit**’ kunnen verwerven. Zich “generatief” kunnen opstellen kan bekeken worden als een persoonlijke hulpbron: hun generativiteit is een bron van energie om andere moeilijkheden in het leven aan te kunnen.

Mensen uit de sandwichgeneratie getuigen in meer of mindere mate een psychologisch evenwicht in de zorg naar de oudere generatie: vanuit een stabiel waardenkader motiveren ze waarom ze graag zorg opnemen voor de oudere generatie.



**66** *Mijn moeder heeft altijd voor mij goed gezorgd en ja, dat is vanzelfsprekend dat ik dat terugdoe. Het is niet dat ik daarover nadenk of ja, dat niet nee.*

**66** *Ik vind dat een normale zaak. Ik moet zorgen voor mijn ouders en ik hoop dat mijn zoon als ik die leeftijd bereik of ik ben ziek ofzo, dat hij dat uiteindelijk ook voor mij zal doen. Een stuk als voorbeeld naar mijn zoon toe. Er komt een tijd dat de ouders zorgen voor hun kinderen, maar er komt ook een tijd dat de kinderen zorgen voor de ouders en eventueel grootouders nog. Ik zeg altijd tegen onze papa: "papa, leef nu, geniet van je leven. Het interesseert mij niet of je mij 5 euro nalaat of 500.000 euro nalaat. Dat interesseert mij niet." Ik wil gewoon een gelukkige papa zien. Een papa zien die geniet en dingen doet die hij leuk vindt. In de mate dat hij dat kan doen. Nu wil hij naar de zoo gaan. Awel ja, wij zullen binnenkort naar de zoo gaan. Die mens wilt nog eens naar al die beestjes gaan kijken, ja, kijk.*

**66** *Ik zie dat niet als een extra taak. Ik ben eigenlijk altijd blij dat ik dat voor hen kan doen. Pas op, soms is het wel zwaar, hé. Maar ik heb van mijn ouders zo veel gekregen, ik zie mijn ouders eigenlijk zo graag, dat ik dat een evidentie vind dat ik dat doe.*

Bij heel wat mensen uit de sandwichgeneratie zien we een vorm van **filiale maturiteit**, zij hebben een goed evenwicht gevonden tussen "betrokken blijven" en "een gezonde afstand bewaren". Zo'n filiale maturiteit ontstaat na een filiale crisis die de meeste mensen doormaken als ze 40-50 jaar zijn. Tijdens zo'n crisis wordt een psychische omslag gemaakt, men wordt er zich van bewust dat ouders niet langer de personen zijn die ondersteuning geven in tijden van emotionele of economische stress, maar dat zij de steunvragers zijn (Perrig-Chiello & Sturzenegger, 2001). Volgens Marcoen ontstaat filiale maturiteit vanuit een veilige ouder-kind hechting in de jonge jaren die uitmondt in een optimale betrokkenheid op de ouders later waarbij een volwassen kind met genegenheid en plichtsgevoel vrijwillig hulp verleent maar dit doet op een manier zonder de eigen autonomie te verliezen en met nog steeds een wederkerigheid in de relatie waarbij de relatie beschouwd blijft worden als goed (Marcoen, 1988).

Wat betreft het werkdomein hebben een aantal mensen uit de sandwichgeneratie een duidelijke beeld van de plaats van het werk in hun leven, hun persoonlijk **arbeidsethos** is voor hen duidelijk omschreven. Ze weten welke rol ze willen geven aan werk in hun leven. Voor sommigen is het duidelijk dat werk een centrale rol speelt, voor anderen is het duidelijk dat ze op dit moment in hun leven het gezin of het familieleven centraal willen stellen. Deze duidelijkheid kan een belangrijk hulpbron zijn in het maken van bewuste keuzes tussen rollen en taken.

**66** *Als ge kunt privé, of ziekte, het menselijk aspect moet je altijd voor nemen ten opzichte van het werk. Ik denk dat onze maatschappij in die zin toch wel goed evolueert. Want vroeger was uw werk heilig. En dat is nog heilig, hoor. Mijn werk moet super in orde zijn, zeker hé. Maar ge moet altijd zeggen van werk komt op de tweede plaats, het menselijke aspect is het belangrijkste. Dat is het enige.*



**66** *Mijn werk is heel belangrijk, heel belangrijk. Maar als ik moet kiezen tussen mijn gezin en werk, dan ga ik voor mijn gezin gaan. Ik zou niet niet kunnen werken. Wel minder werken, vermoedelijk vier vijfdien ofzo ...*

Een kleine minderheid van de respondenten refereert uitdrukkelijk naar **religie** als basis voor het waardenkader.

**66** *Voor mij, hoe moet ik dat zeggen, je hebt het katholiek geloof en daar ben ik redelijk af. Maar je hebt het christen zijn, dat is iets totaal anders. Ik vertel altijd hetzelfde, ik heb dat ook zo aan mijn kinderen verteld: “je hebt twee geboden die Christus al naar voor gebracht heeft ‘bemin God boven al’, en daaraan gelijk ‘bemin uw naasten gelijk uzelf’. (...) Ik noem dat storten op de bank wederdienst. Niet dat ik daar zit op te wachten. De mensen verwachten toch een beetje dat je ze helpt. En ooit zal ik zelf hun hulp moeten vragen. Dat is emotioneel he.*

#### 4.3.2. Persoonlijke verwachtingen/demands

##### *Gezondheidsproblemen, midlife en menopauze*

De sandwichgeneratie kampt vaak zelf met gezondheidsproblemen. In heel wat gevallen zijn deze ontstaan door de druk die de combinatie van een dubbele zorgtaak en een job van hen vergt. Heel wat respondenten kampen met een gevoel van overspanning, depressie of burn-out. Dit maakt dat ze tijdelijk niet aan het werk zijn en zorgt er ook voor dat de zorgtaken extra belastend zijn.

**66** *Nu de laatste jaren, zeker sinds dat ik zelf ziek geworden ben, is hij (zoon met een beperking) te rap volwassen moeten worden. Ik kan wel een deel zelf nog doen, maar het is en blijft een kind en hij heeft ook nog wel graag dat zijn mama iets voor hem doet. En dat mama zijne was en plas doet.*

Een bijkomend element dat gelinkt is aan de levensfase waarin mensen van de sandwichgeneratie zich bevinden, de midlife en voor vrouwen de menopauze.

**66** *Wat er dan ook nog bij komt, wat ik eigenlijk vergeten ben is de menopauze. Op datzelfde moment dat dat allemaal gebeurde in mijn leven kwam ik ook nog in de menopauze met heel veel kwaaltjes, heel veel dingen die het u moeilijk maken lichamelijk. Je bent uitgeput, emotioneel. Je hebt allerlei vragen en ik had eigenlijk geen tijd voor mijzelf, om aan mijzelf te denken, om efkes stil te staan bij al die kwaaltjes. Dat had ik gewoonweg niet want ik had veel te veel zorgen met de rest van mijn gezin. Dus ja, dat heeft eigenlijk nu geresulteerd dat ik op dit moment in ziekenverlof ben omdat het efkes niet meer ging, mijn batterijen waren totaal op en het ging niet meer.*

##### *Perfectionisme*

Heel wat respondenten van het onderzoek beschrijven zichzelf als perfectionistisch. Soms is dat een positieve vorm van perfectionisme: ze stellen hoge doelen aan zichzelf en zien daarvan een meerwaarde.

**66** *Ik werk meestal, tussen negen en tien uur 's avonds nog voor het werk. Dan ben ik met mijn voorbereiding voor de volgende dag*





*bezig. (...) Maar mijn vrouw die kijkt naar Sturm der Liebe en van die toestanden, dus we komen er zeker in overeen. Er is daar geen ruzie rond. Mijn vrouw weet dat ik dat niet graag zie, dus zij mag alleen kijken en ik werk ondertussen. Ik ben op dat punt een perfectionist. (...) Ik ben heel punctueel. Ik ga nooit half werk leveren. (...) Ik ben iemand die graag zijn eigen werk doet, zijn eigen domein, en dan weet ik oké, ik heb het goed gedaan, het is afgewerkt, het is in orde.*

Perfectionisme heeft inderdaad goede aspecten en een goede vorm van perfectionisme, adaptief perfectionisme, zorgt ervoor dat mensen goede prestaties kunnen neerzetten en hun eigen doelen kunnen bereiken (Bieling et al., 2004).

Maar opvallend vaak geven mensen uit de sandwichgeneratie zelf aan dat het om een negatieve vorm van perfectionisme gaat, één waarvan men beseft dat het een negatieve impact heeft op het welbevinden. Verschillende mensen nemen voor om het perfectionisme te minderen en zoeken hier soms professionele hulp voor.

Naast een adaptieve vorm van perfectionisme bestaan er inderdaad maladaptieve vormen die gelinkt zijn aan o.a. onzekerheid, angst en zelfdestructief gedrag (Bieling et al., 2004). Hewitt en collega's beschouwen perfectionisme als een multidimensioneel construct waarbij ze drie vormen onderscheiden: (1) zelf-georiënteerd perfectionisme waarbij men heel hoge prestatienormen zet voor zichzelf en men het eigen gedrag heel streng beoordeelt, (2) ander-georiënteerd perfectionisme waarbij men hoge eisen stelt aan anderen en (3) sociaal voorgeschreven perfectionisme waarbij men de overtuiging heeft dat andere mensen van hen verwachten dat ze perfect zijn en dat deze mensen hard en bestraffend zijn (Hewitt et al., 1996). In de getuigenissen van de sandwichgeneratie zien we twee van deze vormen terugkomen.

Zelf-georiënteerd perfectionisme: Mensen van de sandwichgeneratie die zichzelf als zelf-georiënteerd perfectionistisch beschouwen, vinden dit een probleem dat hen weerhoudt om moeilijkheden aan te kunnen.

**66** *Het ene moment denk ik echt van 'het is allemaal zo erg niet. Gewoon, pak dat terug aan en begin er aan. Wat zit je u zorgen te maken?'. En dan zijn er dagen dat ik het echt niet zie zitten, dat ik denk van 'Oh, dat gaat mij niet lukken. Ik weet niet hoe ik dat moet gebolwerkt krijgen, hoe ik er terug moet aan beginnen'. Omdat ik ben ook wel zo iemand als ik aan iets begin, dan moet het tegoei zijn. Ik kan niet zo iets half aanpakken. En dat is op alle gebied zo. Ik heb ook moeite met nee zeggen, dat hoor ik nu want ik ben in behandeling met een psycholoog en die zegt ook van 'je moet leren nee zeggen'. Mijn man zegt dat al jaren tegen mij. Maar ja, ik ben niet zo iemand dus dat is heel moeilijk.*

**66** *Interviewer: En hoe komt het dat je daar milder in geworden bent voor uzelf?*  
*Interviewer: Leg eens uit.*  
*Ziek geweest, depressie gehad, dus ja. Eigenlijk ook een stuk van niet meer te kunnen, van meer naar mijn lichaam luisteren, meer naar mijzelf luisteren en beseffen dat alles niet moet perfect zijn, dat alles niet moet op het hoogste latje liggen, dat het ook met minder kan.*  
*Interviewer: En hoe ben je tot dat inzicht gekomen?*

*(denkt na) Goh, ja, hoe? Dat is een moeilijke vraag. Eigenlijk met ziek te zijn, niet kunnen, dingen moeten laten liggen, en dingen moeten, niet kunnen gaan werken, thuis niet kunnen werken, in opname geweest, door therapieën te volgen ook, door een beetje in uw eigen gaan te graven van 'waarom doe ik dat' of 'waarom wil ik dat' of*



*'waarom moet dat'. En zo toch wel met behulp van therapieën en therapeuten er toch wel een ander inzicht in gekregen.*

**66** *Ja, ik ben nu nog altijd niet aan het werk dus dat zal ik zien als ik aan het werk ben. Ik hoop daar toch ook wel wat minder perfectionistisch te zijn. Ja, hoe moet ik het zeggen? Ja, gewoon gelijk dat ik het zeg, minder strak, minder streng, minder streng voor mijn eigen, alles wat lossier.*

Minder frequent zien we het ander-georiënteerd perfectionisme terugkomen waarbij mensen uit de sandwichgeneratie vooral aan professionele hulpverleners hoge eisen stellen. Het belemmert dan vaak hun relatie met de professionele hulpverlener. Soms worden de hoge eisen als perfectionisme bestempeld en als een probleem beschouwd, maar dat is niet altijd zo.

**66** *Er komen drie verschillende mensen van de thuiszorg (bij de hulpbehoevende ouder). Die drie verschillende manieren hebben van strijken. Ge trekt dan die kast open en die keukenhanddoeken vallen op uw hoofd. Omdat den enen in een vierkant werkt, en den anderen in een driehoek en den anderen eigenlijk niet strijkt maar plooit. Zo simpel... Allez ja... en dan peis ik "neen loslaten, loslaten..." Da's soms lastig hoor. Ik ben ik ben een beetje perfectionist. Ik heb er soms een beetje teveel van. En ik eis dat van een ander ook. Ik heb nogal een vlot tempo en ik eis dat dan ook van een ander. Ik mag da niet doen. Ik mag da niet doen. Da's mijn zwakke punt. Mijn lat ligt voor mezelf zodanig hoog dat ik dat eis van een ander ook. Stout he.*

### *Bezorgdheid, piekeren en angst*

Een aantal mensen uit de sandwichgeneratie geven aan dat hun leven en hun handelen erg in beslag genomen wordt door (over)bezorgdheid en piekeren. Ze piekeren over veel zaken: de situatie op hun werk, de manier waarop ze zorg moeten organiseren, hoe de toekomst er zal uit zien...

**66** *Ik heb zo het gevoel van als ik dat niet op mij neem, dan gaat dat niet goed aflopen. En dat is ook mijn probleem. Nu ook, mijn zoon is nu terug op het goede pad (...) en toch kan ik dat niet loslaten. Ik ben de hele tijd aan het denken van 'oh als er maar niet dit gebeurt en als er maar niet dan gebeurt', dus dat moet ik weer leren loslaten maar dat is enorm moeilijk voor mij. (...) Ik steek altijd mijn voelsprietten uit. Voor ieder ding dat ik hoor denk te horen, den ik 'oei, het gaat niet goed'. Ik probeer dan niets te vragen of niet te nieuwsgierig te zijn of mij er van weg te houden maar dat is niet altijd makkelijk. Ook al vraag ik dan niet van 'hoe zit het nu, scheelt er iets of scheelt er niets?'. Ik doe dat dan niet maar ik blijf wel met die zorgen zitten, ik zit daar mee in mijn hoofd. (...) Maar ja, je zit u constant zorgen te maken. constant. En ook met mijn ouders, met wat voorgevallen is met mijn papa, hij is nu eigenlijk heel goed op dit moment en zij zijn ook zorgende ouders altijd geweest en dus opeens was dat aan mij en nu is dat weer moeilijk, ze willen die hulp nu niet meer altijd en dus is dat ook moeilijk van dat los te laten en ook weer mij daar niet bezorgd om te maken over wat zij doen, waar zij naartoe gaan van zal het wel goed gaan enzo. Dus ja, daar heb ik het dan ook weer moeilijk mee.*



Jos Brosschot noemt dit een “dagelijks paraat zijn voor gebeurtenissen die waarschijnlijk niet gebeuren” of perseveratieve cognitie, een “voortdurend (perseveratief) denken (cognitie) aan negatieve gebeurtenissen in het verleden of in de toekomst” (Brosschot, 2016; Brosschot et al., 2006). Dit piekeren en bezorgdheid is volgens Zavagli en collega’s een vrij algemene reactie op stress bij een specifiek type van mensen. Bezorgde mensen blijven bij zichzelf herhalen dat de situatie zal verergeren waardoor ze zichzelf in een permanente staat van “actie bereidheid” plaatsen en dus continu heel alert zijn. Deze houding heeft sterke consequenties voor de mentale en fysieke gezondheid (Zavagli et al., 2016).

**bb** *Als ik de sirene van een ziekenwagen hoor, dan bel ik mijn man, dat ik zijn stem hoor. Mijn zoon had ook al op jonge leeftijd een gsm zodat ik hem kon bereiken. Dat is te bezorgd, dat is ook niet plezant natuurlijk. Dat ik heb ik van mijn ouders meegekregen, schrik dat er iets moest voorvallen. En dat draag ik met mij mee. Als er een uitstap is met school en ze vragen ouders mee, dan ben ik de eerste om me op te schrijven, gewoon om te kunnen zien.*

**bb** *En mijn niet goed voelen is gewoon, is in mijn hoofd zorgen maken. Het is nu allemaal positief en toch blijf je u zorgen maken van, stel dat dat opnieuw gebeurt, dat overleef ik niet, weet je. Dat loslaten, dat is wat het nu moeilijk maakt maar dat zorgen op zich, daar heb ik het niet moeilijk mee, dat geeft mij voldoening. Maar gewoon de zorgen van oké, ik doe nu hier heel veel mijn best, ik probeer voor iedereen vanalles te doen maar ik weet voor mijzelf dat dat niet de garantie is dat het niet meer fout loopt en dat is wat het moeilijk maakt, niet weten wat er nog gaat gebeuren.*

**bb** *Ik zorg voor mijn mama, allez vanop afstand. (...) Nu zie je ze cognitief een beetje achteruit gaan. Ze begint af en toe een keer te vallen. (...) Je bent zo nooit vrij van alle zorgen, vanaf dat de telefoon gaat en je ziet dat het mama is, dan bekruipt mij de angst. Ik denk “wat gaat er nu gebeurd zijn”? Je hebt zo geen rust meer. En de zorg, continu bezig met en ook naar de toekomst toe waar gaat het eindigen, gaat mama nog alleen kunnen blijven? Nu is ze nog alleen op het appartement, dat gaat, dat lukt nog allemaal. Maar op een dag gaat dat het niet meer zal lukken. Ik werk fulltime, mijn zus werkt fulltime. En ik heb een mama dat ik niet zou moeten durven om in een rusthuis te steken. Ze zou met dat zo kwalijk nemen.*

### *Schuld en schaamte, rolconflict, ambivalentie en filiale obligatie*

Ontzettend veel en vaak nemen mensen uit de sandwichgeneratie het woord ‘schuld’ in de mond: schuldig, schuldgevoel, .... Een wat nauwere analyse leert dat onder de term ‘schuld’ heel wat verschillende soorten emoties en gedachten gevat worden en dat het belangrijk is om de verschillen te erkennen.

Een eerste opmerking is dat met het woord schuld soms **schaamte** wordt bedoeld. Schaamte en schuld zijn beiden zelfbewuste maar onprettige emoties die mensen ervaren als ze niet in staat zijn om aan sociale of morele normen of verplichtingen te voldoen of aan hun eigen persoonlijke standaarden en verlangens. Beiden zij in essentie relationeel: men evalueert zichzelf en een ander of de anderen. Schuld en schaamte hebben beide te maken met een gevoel van falen (Orth et al., 2006). Maar de oriëntatie is verschillend. Mensen voelen zich schuldig als ze maatschappelijke morele normen en verplichtingen schenden. Men heeft dus een bewustzijn van hoe het zou moeten zijn en ervaart een discrepantie met hoe men zelf handelt. Schaamte heeft meer te maken met het niet kunnen beantwoorden aan de eigen zelfopgelegde eisen en verwachtingen. Men beantwoordt niet aan het ideaalbeeld van de persoon die men zou willen zijn. Schuld heeft dus een externe oriëntatie, Schaamte een interne. De reactie is ook verschillend: de reactie op schuld is dat men gewetenswroeging krijgt, zichzelf gaat straffen en begint te piekeren en kan leiden tot een gedragsverandering. Schaamte zorgt voor een neiging om



zich terug te trekken of te verdwijnen (Fontaine et al., 2006). Schaamte is in feite de vertaling van een gevoel op het eigen zelfbeeld, het is het gevoel geen goed persoon te zijn, te kort te komen (Kalmijn, 2020).

Een voorbeeld van schaamte vinden bijvoorbeeld bij deze persoon uit de sandwichgeneratie.

**bb** *Eer dat hij weg is, dus dat is aan zijn gordel of dat die goed zit, al wat dat hij allemaal zit te frutselen ik weet het niet maar alles, al die knopjes, de motor starten, (...) Ja, dat duurt en dat duurt en die stank van die diesel komt altijd in mijn neus ik moet altijd zo doen (hand voor mond), een keer wuiven want hij kijkt altijd, hij kijkt altijd of dat ik nog zie. En nu heb ik het gevoel, dat is ook zo weer, nu heb ik het gevoel als ik dat niet doe en hij heeft iets voor, dan ga ik een schuldgevoel hebben. (...) Zie ik kan, ik durf niet weggrijden, mijn werk heb ik ook niet graag gedaan, ik heb geen persoonlijkheid. Dat is wat mij wat het meeste ... Ik kan geen positieve dingen van mijn eigen zeggen.*

**bb** *Dat is eigenlijk mijn vraag aan de psycholoog volgende keer, morgen moet ik weer gaan, van "hoe benoemen jullie nu dat hoe ik mij voel?". (...) Dat vraag ik mij dus af: andere mensen in mijn situatie, gaan die daar door gelijk niets of zouden die ook moeite daarmee hebben? Ik voel mij ook nog altijd schuldig daarover, dat het mij niet gaat en dat ik soms met andere dingen in aanraking kom. Dan denk ik van 'dat is toch veel erger en jij zit thuis en die gaan verder'. Dus ik voel mij daar schuldig over. Ik weet ook niet hoe andere mensen dat zouden ondergaan en daarom zou ik het ook willen weten. Is dit nu een burn-out of is dit nu een depressie of iets anders of ben ik het gewoon, het probleem. Ik weet het dus niet.*

In de meeste gevallen, refereren mensen impliciet naar normen waaraan ze willen voldoen: de goede ouder of grootouder, zorgende dochter of zoon, goede werknemer of collega enz... Specifiek voor de sandwichgeneratie valt op dat men net door de combinatie van de verschillende rollen en het gebrek aan tijd, aanwezigheid en energie die daarmee gepaard gaan, het gevoel krijgt niet aan deze normen te voldoen. Er is sprake van een schuldig gevoel door een **rolconflict**.

**bb** *Ik heb schuldgevoelens naar mijn ouders naartoe, ik heb schuldgevoelens naar mijn zoon naartoe dat ik er niet genoeg ben. Wij communiceren soms via sms of via briefjes op tafel van 'uw eten staat in de frigo'. Ik heb geen tijd voor mijn vrienden, ik heb geen tijd niet meer voor mijn familie, ik heb niets.*

**bb** *Ik denk dat dat dat is wat ik bedoelde met die schuldgevoelens dat zo van al die rollen moeten opnemen en eigenlijk geen tijd hebben om al die rollen tegoei te doen gewoon omdat je tijdsgebrek hebt. Dus ik wil ik wel uren vrijmaken om bij mijn ma te zijn en met haar een keer een koffie te gaan drinken, ze heeft niet liever. Maar ik kan dat niet altijd doen. Of ik wil ik wel, als ze mijn vragen van kun je nog wat extra langer blijven op het werk, ik wil dat wel doen om met die gasten naar de jeugdrechtbank of ik-weet-niet-waar naartoe te gaan maar ik heb ook mijn limieten. Ik kan niet alles doen zoals dat ik het eigenlijk zou willen doen dus dat is een innerlijk conflict, ja. Je zit met al die rollen en je kunt ze niet doen gelijk dat je ze wilt doen.*



**66** *Het zijn uw ouders, zij hebben ook altijd voor u gezorgd, en nu is het omgekeerd. Dan voelt ge u wel een beetje schuldig omdat ge werkt, continu. Als ik meer tijd moest hebben, zou ik toch wel sneller er nog eens binnenlopen ofzo. Maar ja, nu is dat van na mijn werk een keer binnenwippen, dan is dat heel kort, want dan is ze ook moe.*

Aan welke verwachtingen men wil voldoen, wordt niet geëxpliciteerd. De respondenten zijn er regelmatig van overtuigd dat er een maatschappelijke norm bestaat dat men moet zorgen voor de eigen ouders, de kinderen en kleinkinderen, maar hoe drukkend die rol is en wie de standaarden daarvoor uitzet wordt in het midden gelaten.

**66** *Ik bedoel, maar ik heb het dan misschien fout geformuleerd, maar ik bedoelde eigenlijk zo het schuldgevoel dat ge zo een beetje voelt dat ge zegt van “het wordt bijna verwacht” (dat ik alles voor mijn moeder doe) en sommige opmerkingen kunnen mij zo ook wel dat schuldgevoel geven van, “ik moet dat eigenlijk doen”.*

Bij deze vormen van schaamte gaat het vooral over een zelf-geïnduceerd schuldgevoel. Regelmatig komen er echter ook getuigenissen van door anderen geïnduceerde schaamte. Vooral de oudere generatie kan een vanuit de eigen waarden en normen ook een schuldgevoel oproepen bij de sandwichgeneratie. Dit is echter een schuldgevoel op basis van waarden en normen die de sandwichgeneratie niet helemaal deelt, waardoor het schuldgevoel eerder van korte tijd is.

**66** *Als ze nog thuis was toen zei zij zelf ook “ dat gaat zo niet meer”. Maar ze had niet gedacht dat dat zo vlug ging gaan. Nu is ze in het rusthuis en daar ga ik regelmatig naar toe. Maar ik doe haar was nog en ik ga, als ik kan ga ik 's middags ook eens tot daar om haar eten te geven, alhoewel ze het zelf nog kan. Als ik daar ben heeft ze graag dat ik haar eten geef. Kijk, als ik haar daardoor content kan stellen... Maar, mama kan heel moeilijk doen en ze mij schuldig doen voelen. Nu, nu werkt dat niet meer. Maar daar heb ik veel last van gehad dat ze mij een schuldgevoel aanpraatte. Ja, en dan voelde ik mij niet goed. (...)*

Soms worden er echter dingen aangehaald die sterk emotioneel geladen zijn en heel sterk inspelen op het een filiale verplichting. Het is moeilijk voor de sandwichgeneratie om hiermee om te gaan.

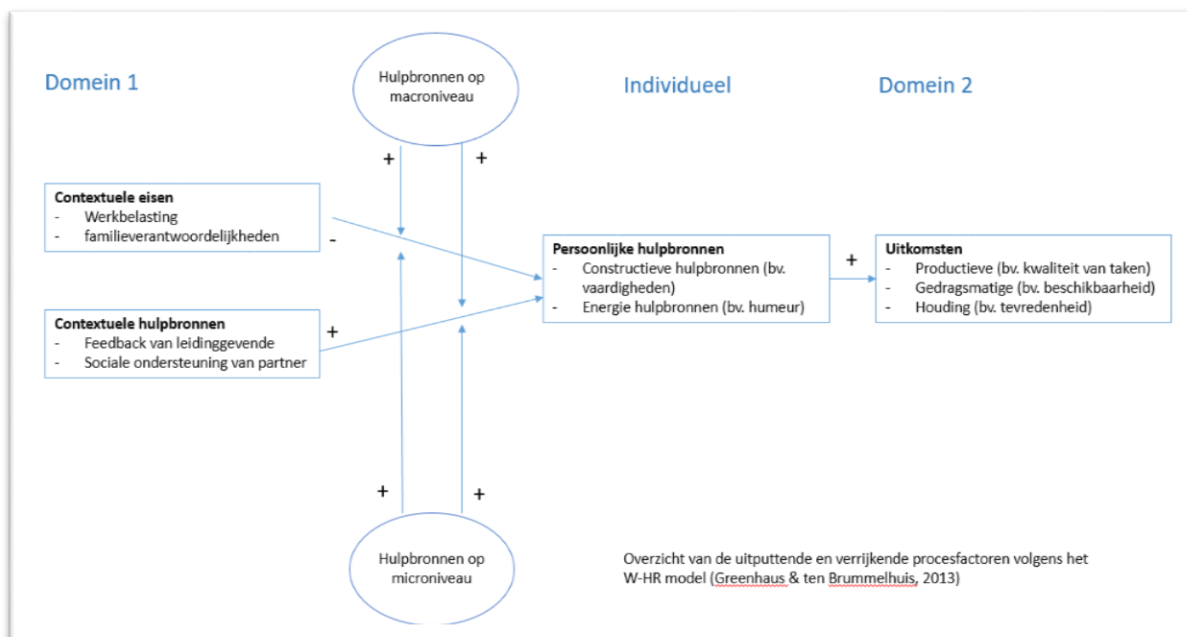
**66** *Mijn papa is thuis gestorven aan longkanker. Ik was toen hoogzwanger (en kon veel aanwezig zijn). Mijn mama zegt altijd: “gij gaat nooit zo goed voor mij kunnen zorgen als dat ge voor papa gedaan hebt”. En dat is zo een beetje dat schuldgevoel zo'n beetje. Dus ja, 'k hoop ja, 'k weet het niet hoe dat het zal eindigen.*



## 4.4. Besluit: overzicht van de hulpbronnen van en de eisen aan de sandwichgeneratie

### 4.4.1. Concretisering en aanpassing van het W-HR-model voor de sandwichgeneratie

Bij iedereen die werk- en gezinstaken combineert, ontstaat er een interferentie tussen het domein van het werk en het domein van het gezin. Volgens het W-HR-model van ten Brummelhuis en Bakker (2012) is er afhankelijk van de contextuele eisen en hulpbronnen maar ook afhankelijk van de persoonlijke hulpbronnen én de hulpbronnen of macro en microniveau (of ook wel key-resources genoemd) sprake van conflict of verrijking. De contextuele hulpbronnen op bijvoorbeeld het werkdomeinen kunnen, als ze ondersteund worden door hulpbronnen op het macro- en microniveau, een verrijking betekenen voor het gezinsleven.



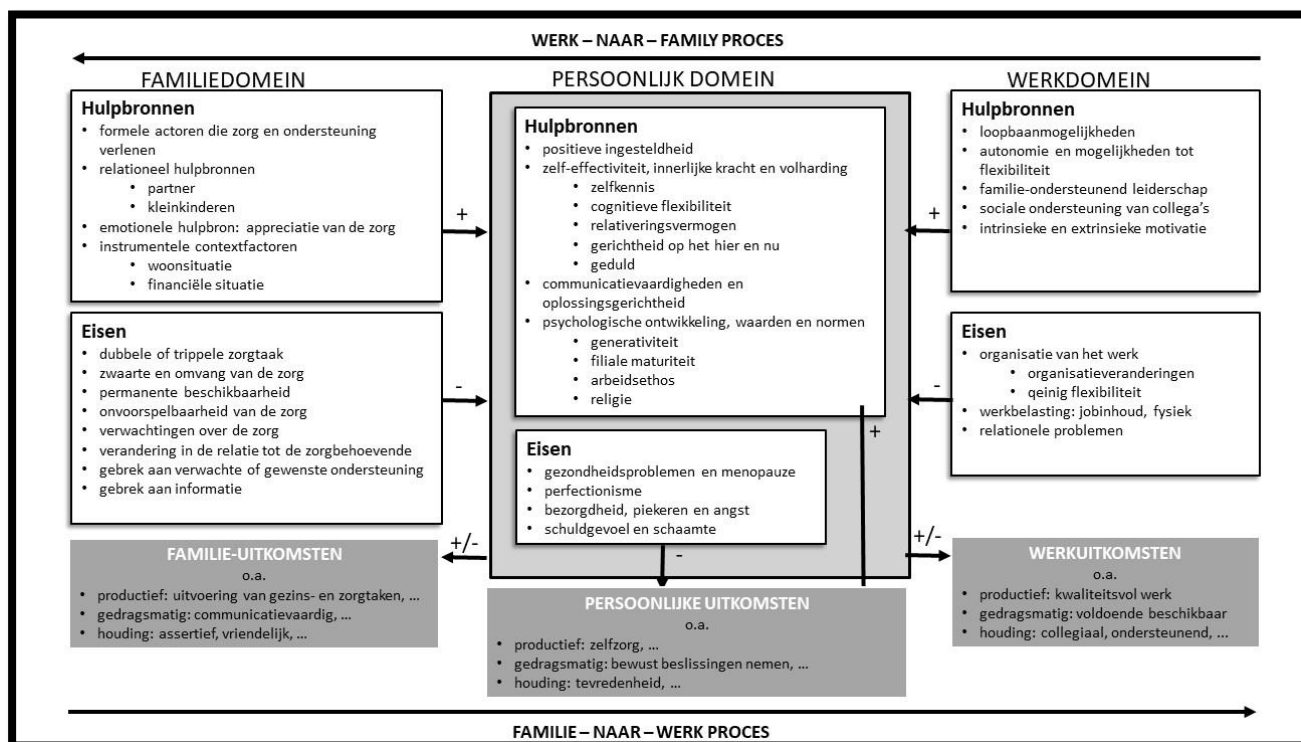
We zien de verschillende processen duidelijk terugkomen in de interviews. Zo geeft bijvoorbeeld een respondent aan dat de financiële mogelijkheden die ontstaan door een bepaalde functie (contextuele hulpbron uit het werkdomein), gecombineerd met het bewustzijn de job zelf gekozen te hebben en echt graag te doen (persoonlijke hulpbron), ervoor zorgt dat ze zich een betere grootmoeder voelt: ze kan haar kleinkinderen vaak trakteren op uitstapjes en geniet daar met volle teugen van. Een duidelijk voorbeeld hoe er door het werk een verrijking ontstaat van het familieleven.

Maar de interferentie kan ook zorgen voor uitputting. Zo kan een te hoge zorgbelasting thuis ervoor zorgen dat de sandwichgeneratie niet meer kan voldoen aan de werkeisen en uitvalt op het werk. Een respondent met een gehandicapte volwassen zoon die regelmatig voor haar moeder zorgt, moest afhaken in haar job als zorgkundige in een ziekenhuis toen haar partner opnieuw werd gediagnosticeerd met kanker. Blijven werken was op dat moment niet mogelijk. De te zware belasting thuis zorgt voor een uitputting op het werkdomein.

In hun beschrijving van het W-HR model halen ten Brummelhuis en Bakker verschillende voorbeelden aan van contextuele hulpbronnen en eisen op het domein van werk en gezin en van persoonlijke hulpbronnen. Vanuit dit kwalitatieve onderzoek kunnen we specifiek voor de sandwichgeneratie een overzicht opmaken van de deze hulpbronnen eisen. We voegen echter een belangrijk element toe. In het W-HR-model is er geen sprake van **persoonlijke eisen**. Uit de analyse van dit onderzoek werd echter niet enkel duidelijk dat persoonlijke hulpbronnen een belangrijke element zijn om de vooral de verrijking van het ene domein naar het andere te ondersteunen, maar dat de sandwichgeneratie ook duidelijk persoonlijke eisen aanvoelt die de uitputting naar



zowel het familiedomein als het werkdomein kunnen bewerkstelligen. Ze zijn er zowel op fysiek vlak (fysieke beperking door het ouder worden en menopauze), het emotionele vlak (gevoelens van schuld en schaamte) als het op het vlak van houding en gedrag (perfectionisme, bezorgdheden, piekeren en angst) persoonlijke eisen die het functioneren in de domeinen werk en familie beïnvloeden en een impact hebben op het persoonlijk functioneren.



Schema 2: W-HR model toegepast en aangevuld voor de sandwichgeneratie

#### 4.4.2. Van hulpbronnen en eisen naar combinatiestrategieën

Het opzet van dit onderzoek heeft een praktijkgericht doel: de onderzoekers willen aanbevelingen doen om de sandwichgeneratie te ondersteunen via specifieke loopbaanbegeleiding, sensibilisering van de leidinggevenden en werknemers en aanbevelingen naar socio-culturele en mantelzorgorganisaties. De keuze van deze aanpak is ingegeven door een initiële literatuurstudie opgenomen in de projectbeschrijving, en wordt bevestigd door de diepgaandere literatuurstudie en door de resultaten uit het onderzoek.

Het is duidelijk dat een ondersteuning van de hulpbronnen op het werkdomein van invloed kunnen zijn op het functioneren van de sandwichgeneratie. De optie om een sensibiliserings- en vormingstraject uit te werken voor leidinggevenden en HR-professionals beantwoordt hieraan. De idee om via specifiek gerichte loopbaanbegeleiding de sandwichgeneratie zelf te ondersteunen, blijft ook overeind. Via een sterkere gerichtheid om de situatie van de sandwichgeneratie kunnen mantelzorgorganisaties en socio-culturele verenigingen de zorg- en thuissituatie ondersteunen.

De identificering van de hulpbronnen en eisen op de verschillende domeinen is een eerste stap om concrete tools uit te werken. Volgens de COR-theorie bestaan copingstrategieën in een combinatie van handelingen die hulpbronnen proberen te verwerven en het verlies ervan te beperken. Uit de inventarisering van de hulpbronnen en eisen wordt echter niet duidelijk hoe dit in zijn werk gaat. Daarom werden de data voor een tweede maal axiaal gecodeerd en werd er gekeken welke strategieën de sandwichers inzetten om de combinatie van een dubbele zorgtaak en een job haalbaar te maken. Dit mondt uit in de identificering van combinatiestrategieën.



## 5. Combinatiestrategieën van de sandwichgeneratie

Op basis van 34 gecodeerde kwalitatieve interviews kunnen we negen verschillende strategieën identificeren waarmee de sandwichgeneratie de combinatie van een dubbele zorgtaak met een job zo goed mogelijk tracht te combineren. Mensen zetten niet zomaar één strategie in, maar combineren vaak verschillende strategieën. Bovendien zijn verschillende strategieën ook sterk gelinkt met elkaar zodat er een zeker mate van 'overlapping' is. Binnen de strategieën kunnen we gedragsmatige, cognitieve en emotionele elementen ontdekken.

### 5.1. De acceptatie-strategie

Een belangrijke manier om waarop mensen uit de sandwichgeneratie omgaan met de eisen die aan en worden gesteld is het accepteren van de situatie zoals die is. Meestal heeft dit te maken met het accepteren van de zorgsituatie binnen het familiedomein. De dementie zal zich verder zetten, de zoon of dochter zal moeten leven met een handicap, de relaties is wat ze is.

**bb** *Je wilt het beste voor je kind. Je wil dat die de beste zorgen krijgen en je moet op dat moment misschien afstappen soms van het feit van dat de maatschappij wilt dat uw kind een normale schoolperiode doorloopt, normale punten haalt en een hobby heeft en naar de scouts gaat eventueel en....Maar soms is dat voor dat kind gewoon niet haalbaar en je moet zeggen, ok, nu moeten we stoppen.*

Vanuit een acceptatiestrategie aanvaardt men dat de relatie tot de hulpbehoevende verandert en dat er op dit moment in het leven vaak onverwachte zaken gebeuren. Men probeert zich flexibel op te stellen zodat men weerbaar is om het hoofd te bieden aan onverwachte zaken.

De acceptatiestrategie kan zich ook richten op het eigen ik. De sandwichgeneratie kan aanvaarden dat het allemaal niet meer zo vanzelf gaat, dat de eigen eisen te hoog zijn en de eigen beperking aanvaarden.

**bb** *Goh vroeger, ja, dan was het van dat moet gebeuren en dat moet gebeuren, wou ik hier alles nogal perfect zijn. Maar dat laat ik nu zo een beetje, er mag een keer iets rondslingeren en er mag een keer was blijven staan en er mag een keer niet gekookt worden, zo die dingen. De kleine dingen die toch een verschil maken.*

Deze strategie wordt eveneens ingezet op het werkdomein: men accepteert dat de situatie van het bedrijf veranderd is of men zelf veranderd is. Men geeft verwachtingen naar carrièremogelijkheden op en accepteert de situatie hoe die is en probeert er het beste van te maken.

In deze strategie werken cognitie en emotie sterk samen. Deze strategie is er op gericht om een aantal eisen te verminderen, en enkel persoonlijke hulpbronnen te versterken, zoals bijvoorbeeld relativeringsvermogen en cognitieve flexibiliteit.

**bb** *Door het feit dat ik zelf ook ziek geworden ben en maar parttime niet meer kan gaan werken in plaats van fulltime, heb ik daar ook bewust gekozen om niet meer bij te studeren en door te groeien, omdat dat fysiek ook niet meer gaat.*





## 5.2. De boundary-management-strategie

Boundarymanagement houdt in de context van de sandwichgeneratie in dat men duidelijke grenzen stelt of ze net niet stelt. Net zoals bij andere werknemers zien we bij de sandwichgeneratie zowel ‘segmenteerders’, mensen die liefst duidelijke grenzen tussen de verschillende levensdomeinen, als ‘integreerders’, mensen die vooral voordelen zien in het flexibel omspringen met grenzen (Derks et al., 2015; Gadeyne et al., 2018). In dit kwalitatief onderzoek zagen we een groter aantal segmenteerders. Sandwichers geven soms ook aan dat ze eerst integreerder waren maar ze te zeer geconfronteerd werden met de negatieve gevolgen van deze strategie. Net daarom zijn ze gestart met het duidelijk aangeven van grenzen. De boundarymanagementstrategie wordt toegepast tussen de drie verschillende domeinen.

Grens tussen het werkdomein en het familiedomein

**bb** *Soms denk ik op het werk, “weet ge ik zal dat morgen thuis doen”, maar dan doe ik dat toch niet... Dus ik heb dat al afgeleerd... als ik thuis ben dan ben ik met thuis bezig... Uitzonderlijk zal er wel eens iets zijn, maar dat is eigenlijk heel weinig. Dus als ik thuis ben, ben ik thuis, dan zal ik de zorg voor thuis opnemen. Ben ik op het werk dan ben ik er eigenlijk voor op het werk. Maar ik kan die twee niet combineren, want dan doe ik geen een van de twee goed.*

**bb** *Ik kan dat perfect gescheiden houden, ik kom daar en ik ga werken, en ik kom terug en dan is er iets anders in mijn hoofd. Nee, ik neem niet het ene mee naar het andere om te piekeren. En omgekeerd ook niet. Wat ik op die moment op een dag doe, doe ik heel geconcentreerd. Ik laat het andere dat niet beïnvloeden. Nee.*

Grens tussen het familiedomein en het persoonlijke domein

**bb** *Een goede raad? Als het te veel wordt, op tijd zeggen dat het te veel is. Dat denk ik dat heel belangrijk is. En het ook durven zeggen. Die raad moet ik voor mijzelf ook nog gebruiken of dat heeft toch dat ik dat durf zeggen van ‘ja, kan je haar (kleinkind) toch niet af en toe dan op vrijdag eens wat meer naar de kribbe doen?’.*

Grens tussen het werkdomein en het persoonlijke domein

**bb** *Op school ook... “ga je bellen naar de ouders”? “Nee”. En dan kijken ze. “Nee”. Ik ben klasleraar, ik kom op voor mijn klas. Ik ga mee op klasuitstap. Ik doe de oudercontacten maar als het gaat over één leerling dan is het voor leerlingenbegeleiding. “Dat is uw taak” zeg ik dan. Na zoveel jaren in het onderwijs durf ik dat wel. Vroeger zou ik dat niet gedurfd hebben. Maar nu wel. Nee zeggen duurt maar even lang als ja. Maar daarvoor moet ge af en toe een keer sterk in uw schoenen staan. Dan zie ik al mijn collega’s naar mij kijken en ik ga niet rood worden. Nee. Zo ver heb ik het al gebracht. Heel zeker van mijn stuk: “neen”.*

Een belangrijke vaardigheid die de sandwichgeneratie moet verwerven om deze strategie te kunnen toepassen is ‘neen’ zeggen en het eigen schuldgevoel binnen de perken houden.



### 5.3. De hulpzoek-strategie

Leden van de sandwichgeneratie zetten vaak een hulpstrategie in voor één of meerdere levensdomeinen. Voor sommigen is de hulpstrategie een evidente manier om de combinatie van een dubbele zorgtaak met een job te kunnen realiseren. De hulpzoek-strategie voelt voor deze groep heel natuurlijk aan. Anderen hebben het gevoel dat ze een drempel over moeten om hulp te vragen, voor hen is deze strategie wat moeilijker te hanteren, zij spreken over 'hulp durven vragen'. Soms grijpt men pas naar de hulpzoek-strategie bij een echte crisissituatie.

**bb** *Er is een tijd geweest, toen ging het heel slecht op het werk en dan zat ik er wat onderdoor. Toen moest ik van alles regelen. Toen heb ik alles wat er gedaan moest worden gewoon op een lijst gezet en gekeken waar hij recht op had en hoe dat betaald kon worden. Ik heb ik gevraagd "Wilt er alstublieft iemand helpen want... het gaat hier niet goed". Toen heeft één van mijn zussen alles in één keer naar zich toe getrokken. Ze hebben zo een "tour de rond", een beurtrol. Mijn twee zussen en een broer komen elk één weekend langs. Als mijn broer komt, werkt hij in de tuin en de serre en dan kuist hij ook het aquarium uit. En mijn ander zus kookt veel. Ik heb er dan voor gezorgd dat ze mijn moeder twee keer per week komen ze eten brengen. En dan 's maandags vullen wij die menu in.*

De hulp kan uit verschillende hoeken komen en voor verschillende levensdomeinen worden ingezet. De basis van een hulpzoek-strategie is vaak het zoeken van informatie, via websites, organisaties en personen.

**bb** *Ik heb heel veel hulp gehad van, hoe noemt ze nu weer, (naam). Ja, die heeft mij echt gezegd van 'kijk, hier heb je een boekje, zie dat moet je, die papieren moet je allemaal hebben, breng dat binnen en ik breng dat in orde voor u'. Zalig. Dat was echt, die heeft mij echt veel geholpen.*

De sandwichgeneratie verwijst het vaakst naar het inzetten van **professionele hulp voor de zorg voor de oudere generatie aan huis**. Huisarts, thuisverpleegkundigen, gezinshulp, poetshulp, ... Ze zien professionele hulp als een meerwaarde voor taken die te veel tijd kosten, die tijdens de werkuren plaats vinden of voor taken waarvoor er een aanbod van professionele hulpverleners bestaat zoals persoonlijke verzorging, poetsen, verpleging.

**bb** *Voor mama gaat nu wel vaak een gezinshulp met haar mee, voor als zij doktersbezoeken en dergelijke moet doen (...). Veel onderzoeken of doktersbezoeken kan je niet in het weekend of 's avonds laat doen. De hartspecialist is meestal tegen 6 uur dat we daar naartoe gaan, maar een aantal andere dingen kan dat niet. Dan heb ik wel de gezinshulp die dan met haar daar voor gaat. Maar voor de dochter ben ik daar altijd eigenlijk altijd zelf wel bij.*

Voorals als de professionele hulp op een goede manier georganiseerd wordt, ze een goede relatie kunnen uitbouwen met de hulpverleners en er vertrouwen ontstaat, is de professionele hulp een belangrijke manier om de eigen zorgen en stress te verminderen en wordt deze strategie als erg helpend ervaren.

**bb** *Er is er zo één vaste verpleegster, en als er iets is, die belt mij, en die vertelt dan aan mij hoe dat het soms echt zo ineem ziet, omdat mijn moeder soms gewoon niet mij wilt daarmee belasten ofzo. Dus daar heb ik wel een hele goeie band mee met die verpleegster en ze (mijn moeder) heeft die ook heel graag. Dus ze luistert daar ook altijd wel goed naar. (...) De poetsenhulpdienst er is ook zo een vaste waarde. Die komt er ook al jaren. Wij hebben zo een schriftje, een*



*heen-en-weerschriftje, wat dat ze gedaan hebben die dag of, wat er moet gemeld worden, of er moet naar de apotheek gegaan worden, dat wordt daar in geschreven. En omgekeerd ook, schrijf ik daar iets in. Dus zodanig dat we op de hoogte blijven want, ze (moeder) kan het ook allemaal zo niet meer onthouden.*

De sandwichgeneratie schakelt niet enkel hulp aan huis in. Wordt de hulp voor de oudere generatie te zwaar om met thuishulp te kunnen bolwerken, dan komen ook dagverzorgingscentra en woonzorgcentra in het vizier. Vaak gaat een overschakeling van de inschakeling van thuishulp naar opname in een residentiële voorziening gepaard met initiële gevoelens van schuld.

**66** *Toen ze in het rusthuis was, toen was ik gerust. Daar is iemand. Dan is ze nooit alleen. Als er iets scheelt kunnen ze mij bellen. Ze mogen mij altijd bellen, dag en nacht als het moet zijn. Maar ze bellen niet onnodig. Toen ben ik terug gekalmeerd, van toen is het beter gegaan.*

Mensen uit de sandwichgeneratie reiken niet alleen naar professionele hulp, maar doen ook beroep op hun **familiale en sociale netwerk**. De eigen partner is vaak de eerste die wordt ingeschakeld, maar er wordt zeker ook gekeken naar broers en zussen en eigen adolescente of volwassen kinderen. Bij broers en zussen is er vaak sprake van een taakverdeling of een beurtrol. Vrienden, eigen kinderen of verdere familieleden worden eerder op crisismomenten ingeschakeld.

**66** *Af en toe zeg ik eens tegen mijn zuster "en nu ga jij dat doen, het zijn ook uw ouders". Hun administratie was een puinhoop en mijn zuster is heel goed in administratie, die is elke dag haar papieren aan het doen. Dus ik dacht "dat is de perfecte job voor mijn zuster. Dan kan ze thuis de papieren doen". Maar intussen heb ik wel zo'n tien keer mogen horen dat ze daar al twee maanden constant mee bezig is. Ja, dan moet ge dat naast u neerleggen en stoppekes in uw oren en denken van "doet gij ook maar is iets, ge kunt erbij in uw zetel thuis zitten. Dus..."*

De sandwichgeneratie zoekt ook **hulp voor zichzelf**. In de eerste plaats is dat praktische hulp zoals poetshulp en strijkhulp.

**66** *Hier is er poetshulp. Dus als helpende en word ik ook geholpen. Maar ja, het is een beetje een roulement en wij hebben de vrijheid gelijk ook om er gebruik van te maken dus ik zou niet weten waarom dat ik het niet zou doen.*

Het sociale netwerk van familieleden en vrienden kan ook mentale ondersteuning bieden voor de sandwichgeneratie. Zeker mensen die in een vergelijkbare situatie zitten, de peergroep dus, kunnen ondersteuning bieden: van deze groep komt herkenning en erkenning voor de geprangde situatie van de sandwichgeneratie.

**66** *We zijn onlangs nog eens samen geweest met de vijftigjarigen en dan hoor je dat iedereen een beetje in hetzelfde schuitje begint te komen, dat we allemaal diezelfde problemen horen... dan doet dat wel eens goed om daarover te praten... Want dan zegt ge van ... eigenlijk zitten die daar ook in... allez...Dat is zo en dan herkent ge mekaars problemen. Als dat echt nodig is kunnen wij wel op mekaar rekenen, maar ik heb dat eigenlijk nog niet moeten doen.*



Opvallend is dat de sandwichgeneratie geen hulp zoekt via bestaande mantelzorgorganisaties of verenigingen. Als ze bij een vereniging zijn is dit eerder om afleiding te zoeken of een hobby te beoefenen maar biedt deze vereniging niet een sociaal netwerk dat ook ondersteuning biedt.

**66** *Ik denk dat ik ergens een keer, was dat nu via het ziekenfonds, iets op een website gelezen heb over bijeenkomsten van mantelverzorgers ofzo, maar daar heb ik geen behoefte aan. (...) Ik zie mij daar zeker niet in een groep vreemde mensen zitten om samen dan te praten over de zorgen die je hebt, dan ga ik veel liever met (naam van echtgenoot) een keer gaan wandelen. Dat doet mij veel meer deugd.*

Slechts in specifieke situaties schakelt de sandwichgeneratie hulp in voor de jongere generatie. De respondenten hebben in het verleden wel bijvoorbeeld beroep gedaan op kinderopvang toen hun kinderen klein waren, maar bij de respondenten waren de kinderen meestal groter. Er is vooral sprake van professionele hulp voor de jongere generaties bij adolescentie of volwassen kinderen met een beperking.

**66** *Hij gaat twee keren per jaar een weekje naar zee (met een organisatie). Dus dat is vijf dagen en dan besef je eigenlijk als hij hier vijf dagen niet is, wat dat dat vergt en hoe veel zorg en hoe veel tijd dat daar in kruipt.*

#### 5.4. De plannings-strategie

Heel wat respondenten uit de sandwichgeneratie hanteren een duidelijke actieve planningsstrategie om hun **dagelijkse en wekelijkse taken** in goede banen te leiden. De planning kan bestaan uit geschreven of mentale lijstjes van wat moet gebeuren gekoppeld aan een duidelijke taakverdeling. De sandwichgeneratie plant de verschillende taken waarvoor ze verantwoordelijk is: de zorg voor de eigen kinderen of kleinkinderen, het huishouden, het eigen werk, de eigen hobby's en de zorg voor de oudere generatie.

**66** *Ja, planning is wel mijn ding. Ik merk ook wel dat ik dat moet doen. Want als ik dat eens niet doe en het wat laat slabakken dan is het chaos. Ook hier thuis, dan geraakt mijn huis niet opgeruimd. Dat plannen is een hele belangrijke factor om alle balletjes in de lucht te kunnen houden. (...) Ik denk dat dat een beetje mijn natuur is wel. Dat dat wel een beetje in mij zit. En dat leer je ook gewoon.*

**66** *Het is hier echt een organisatie. Ik en mijn man staan echt op elkaar ingespeeld. Ik werk in ploegen, dat moet allemaal geregeld worden. Heel veel voorbereiding doe ik 's avonds al, alles al klaarzetten. Mijn man die moet maar om half acht vertrekken. Als ik vroege dienst heb dan moet om half zeven beginnen. Het grootste deel doet mijn man dan. Ik leg alles 's avonds al klaar zoals kleren en brood. Dan wordt (naam van zoon met een beperking) geholpen om zich aan te kleden, zijn boterhammen te smeren, zijn schoenen dicht doen, tandenpoetsen, zijn haar. Dus dat hij eigenlijk klaar zit tegen dat de bus komt om hem op te pikken.*

**66** *Dat is een kwestie van goede planning. Ik heb geleerd ook tijdens mijn studies vooral om te plannen: wanneer doe ik wat. Ik heb dat nu ook verder gezet. Ik vul 's zondags een uurrooster in voor de*



*week die gaat komen. Mijn zoon heeft voetbaltraining op maandag- en op woensdagavond. Ik ga zelf graag nog een toer lopen. Op maandag en op woensdag doe ik dat dan als hij training heeft maar ook zaterdag moet ik dat nog inplannen. Zo, mijn lijstje staat klaar van wanneer maak ik wat voor avondeten. Ik ga het weekend voordat de kinderen komen, ga ik winkelen, dat is allemaal in huis. (...) Dat brengt wat rust in mijn hoofd ook. Zo van: er is eten in huis daar moet ik al niet op te letten. Ik weet van te voren ook wanneer dat er een druk moment gaat zijn en wanneer het allemaal wat moeilijker zal gaan.*

In het structureren en plannen van taken, zoeken respondenten een **balans tussen routine en flexibiliteit**. Sommigen rekenen vooral op routine, voor anderen is het belangrijk om toch voldoende flexibel te kunnen inspelen op onverwachte omstandigheden. De routine is nodig om een zeker voorspelbaarheid te kunnen inbouwen in dag- en weekplanningen.

**66** *Soms denk ik dat ik autisme heb. Ik ben een zeer geordend iemand en ik denk dat dat de reden is waarom dat ik het kan volhouden. Omdat ik alles in mijn huishouden, mijn werk, en als hetgeen dat ertussen komt zoveel mogelijk met mijn strak plan organiseer ... en altijd hetzelfde... ik vind dat een heel gemak.*

**66** *Eén keer in de maand komen de kinderen 's zondags een hele dag naar hier. Dat is gelukkig een afspraak, dat loopt gemakkelijk, dan moet je minder afspreken. Dus het is de eerste zondag van de maand dat iedereen hier komt. Elke zondag zou ik het absoluut niet zien zitten want ik heb mijn weekends ook wel nodig. Dan, ik ga elke maandag bij mijn kleinzootje opletten vanaf vanaf halfacht 's morgens.*

Een deel van de respondenten vindt dat er naast actieve planning ook voldoende flexibiliteit aan de dag moet gelegd worden, vooral op het vlak van het familieleven. De flexibiliteit laat hen toe om meer kansen te krijgen op contacten met familieleden, vooral met de eigen kinderen en kleinkinderen.

**66** *Ik heb het gevoel dat dat altijd nogal goed in elkaar past, of misschien probeer ik dat wel inderdaad zo te regelen dat het in elkaar past. Ja, nee, dat gaat soepel eigenlijk. Ik zal ook altijd zorgen dat ik in het weekend in de koelkast vlees, groentjes, alles heb liggen voor als ze komen eten. En komen ze niet, dan vriezen we het in. Komen ze wel, dan heb ik iets liggen om direct klaar te maken. Dus ja, je stelt u daar op in.*

**66** *Mijn dochter ook, die woont soms bij mij en soms bij haar vriend thuis. Dan probeer ik wel vrijdagavond te vragen 'hoe plannen jullie het weekend?'. Dan kan ik me daar op instellen voor het eten. Maar verandert daar nu iets, dan is dat voor mij geen ramp. (...) Ik plan dus veel op voorhand, het is nu bijvoorbeeld al een tijdje gepland wanneer mijn kleinkinderen komen. (...). Maar als mijn zoon straks belt van 'wij willen nog wat schilderen, kunnen de kindjes naar jou komen?'. Oké, dan brengt hij die maar, ook als ik iets anders zou gepland hebben om vandaag te doen.*

Niet enkel praktische zaken worden ingepland. Enkele respondenten geven aan om tijd voor zichzelf, voor hobby's, sociale contacten enz.. in te plannen, zodat dat niet ondergesneeuwd wordt.



De planningsstrategie wordt door sommige respondenten ook gelinkt met een vorm van mindfulness, al wordt het zo nergens benoemd. Planning heeft te maken met mentale structuur, focus kunnen leggen op waar men op dat moment mee bezig is. Eén respondent plant zelfs 'piekertijd' in om zo mentale rust te bekomen.

**bb** *Gewoon doorgaan. Niet te veel bij stilstaan bij de dingen, gewoon af en toe gewoon mijn verstand eens op nul zetten en denken: nu is het dit en straks heb je misschien tijd voor iets anders. Want ik heb een tijd mezelf voorbij gelopen. Toen dacht ik "dit hou ik nooit vol, ik moet echt nu echt gaan beginnen dag per dag te denken en in mijn dag zelfs ook stukken af te bakenen van 'nu ga je twee uur dat doen en dan ga je dat doet en dan ga je dat doen'." Zo een beetje autistisch-achtig maar dat helpt, zo niet constant in uw hoofd van 'en je moet dat en dat en dat nog doen' en op den duur heb je niets gedaan. Dus nu doe ik dat echt zo rustig en ik probeer dat echt allemaal een beetje te relativieren.*

**bb** *(Mijn psycholoog) heeft tegen mij gezegd van 'kijk, je moet dat proberen een plaats te geven', en dan bedoelde ze dus dat ik voor mijzelf een moment van de dag moet kiezen en dat noemde ze piekertijd. Ze zegt van 'ga dan niet ergens zitten waar je zit om u te ontspannen, ga ergens anders zitten en neem een schrijftje erbij en noteer waar je mee zit, waar je over denkt, de goede kanten, de slechte kanten, noteer dat allemaal. Als je dan uzelf betrapt in de loop van de dag dat je aan het piekeren bent, dat je dan tegen uzelf zegt van 'Nee, nu niet, we gaan dat straks doen'. Dat helpt wel, dat heeft mij echt wel geholpen zo van te denken van 'ik ga niet de hele dag lopen nadenken en lopen in mijn hoofd alles overlopen. Ik ga dat echt, ik ga dat straks doen'. Dat heeft mij echt wel geholpen.*

## 5.5. De regiestrategie

De regiestrategie is nauw verwant met de boundarymanagement-strategie. De regiestrategie verloopt in twee fasen. In een eerste fase bepaalt men wat men op dat moment in het leven als prioritair beschouwt en zo een keuze te maken om ene wel te (willen) doen en het andere niet of minder te (willen) doen. In een tweede fase neemt men de touwtjes in handen en zorgt men ervoor dat de prioriteit die men heeft bepaald ook werkelijk kan uitgevoerd worden. Men gaat dus daadkrachtig aan de slag om te bereiken wat men voor ogen heeft.

In het bepalen van prioriteiten geven een aantal mensen aan dat heel urgente zaken op het familiedomein, zoals bijvoorbeeld een ongeluk, steeds een prioriteit zijn waarvoor alles op dat moment moet wijken. Daarnaast worden er ook prioriteiten gesteld op langere termijn. Hier zien we twee verschillende keuzestrategieën verschijnen. Een aantal respondenten zeggen dat ze prioriteit geven aan wat ze belangrijk vinden, andere geven aan dat ze prioriteit geven aan wat ze leuk vinden.

**Prioriteit geven aan wat men belangrijk vindt** heeft vaak te maken met de conflicteren rollen tussen werk en gezin. Een aantal mensen van de sandwichgeneratie maken een duidelijke keuze dat de familie belangrijker is dan het werk. Op die manier maken ze het keuzeproces bij een spanning tussen gezin en werk gemakkelijk:

**bb** *Familie gaat voor. Ik heb mezelf voorgenomen dat als ze (ouders) echt achteruitgaan en dat ze zo echt zorgbehoevend zijn, dan mag mijn werkgever op zijn kop gaan staan, maar dan neem ik palliatief zorgverlof op of weet ik veel wat. Dan mag ik nog een*



*leidinggevende zijn, dan mag ik zagezegd onmisbaar zijn, dat dat ze daarvan zeggen dat ze willen, maar dan gaan mijn ouders voor.*

**bb** *Het menselijk aspect moet je altijd voor nemen ten opzichte van het werk. Ik denk dat onze maatschappij in die zin toch wel goed evolueert. Want vroeger was uw werk was uw werk. Dat was heilig en dat is nog heilig hoor. Mijn werk moet super in orde zijn, zeker hé. Maar ge moet altijd zeggen van werk komt op de tweede plaats, het menselijke aspect is het belangrijkste.*

Een tweede manier waarop de sandwichgeneratie haar prioriteiten kan bepalen is op basis van een persoonlijke voorkeur: **prioriteit geven aan wat men graag doet**. Zo kan het zijn dat men liever ingaat op een vraag voor opvang van de kleinkinderen dan de verzorging van de ouders. Maar de prioriteit kan ook het eigen leven en welbevinden zijn. Men geeft bijvoorbeeld aan dat men sommige momenten blokkeert voor een hobby en dat werk en zorg dan moeten wijken.

**bb** *Omdat ik het graag doe allemaal he. Ik doe al die dingen graag. Er is niets dat ik tegen mijn zin doe of dat ik moeilijk of zwaar vind om te doen he, ik vind het allemaal leuk he. Als ik het niet leuk vind zou ik het niet doen. Dan zou ik die energie ook niet kunnen opbrengen he.*

Een aantal mensen geeft ook aan dat ze willen blijven werken omdat ze het graag doen. Werken geeft energie en zorgt ervoor dat men de gezinssituatie beter kan relativeren en het leven meer facetten heeft dan het opnemen van zorg voor het huishouden en twee of meer generaties.

**bb** *Het is zwaar die "sandwich-dingen", maar voor mij is het dat werken heel zinvol. Dat ik daar iets heb wat dat je graag doe. (...) Dan kan ik eigenlijk de rest aan. Ja, dat is heel raar eigenlijk. Elke keer als ik dat zo zeg, maar omdat ik dat echt wel graag doe, dat ik dat echt.*

Nadat er bepaald is wat de prioriteit is, nemen mensen die deze strategie hanteren, de regie op. Afhankelijk van de prioriteit kan dit een regie zijn over het eigen leven of regie over het leven van een ander. Neemt men de **regie op over het eigen leven** dan houdt dit in dat duidelijke communiceert over de eigen noden en behoeften en hiernaar gaat handelen. Men maakt keuzes die bepalend zijn voor de eigen toekomst en gevolgen kunnen hebben voor de mensen rondom hen. Maar de keuze wordt gemaakt vanuit een positieve ingesteldheid, men doet wat men wil doen, niet omdat men zich gedwongen voelt. Enkele voorbeelden die de respondenten aanhalen zijn bijvoorbeeld veranderen van werk of starten met een opleiding omdat men een nieuwe uitdaging nodig heeft en het eigen leven wil verrijken. Anderen gaan dan weer minder werken omdat ze tijd willen maken voor hobby's, engagementen of graag willen zorgen voor de kleinkinderen. Iemand geeft ook aan dat een scheiding betekende dat ze het leven terug in eigen handen kon nemen. Mensen die de regiestrategie hanteren zijn vaak vrij zeker van wat ze willen en de manier waarop ze zaken willen realiseren.

**bb** *Wij gaan elk jaar op weekend met een vriendengroep. We plannen dat een jaar op voorhand. En dan zijn er zo veel bij die zeggen van 'ik kan niet want ik moet de kleinkinderen na 't school gaan halen'. (...) Ik heb zo soms het gevoel dat sommige grootouders niet durven zeggen 'het past niet'. Daar is toch niets mis aan, vind ik. Ge moet toch niet 24 uur altijd paraat staan. Ze zeggen dan dikwijls als je op pensioen gaat "nu breekt er een nieuw leven aan", maar bij sommigen draait dat toch verkeerd uit. Kleinkinderen dat is eigenlijk heilig maar ik vind de zorg en het opvoeden, dat is onze taak niet*



*meer. Wij moeten hen niet meer leren van alle groenten te eten. Ik vind dat niet mijn taak. Dus, als ze komen vraag ik 'wat lusten jullie graag' of 'wat heb je graag dat Moeke maakt'. En dat vind ik goed. Ik vind je moet voor uzelf durven uw grenzen opzeggen.*

Een ander facet van de regiestrategie houdt in dat men de regie opneemt over het leven van een ander, vaak het leven van de oudere generatie. Vanuit een duidelijke prioriteitenbepaling zal men bijvoorbeeld bepalen welke zorg men wel of niet opneemt en hoe de zorg wordt georganiseerd. Vanuit de regiestrategie kan men wel luisteren naar de verwachtingen van een ander, maar kan men ook duidelijk aangeven waarom men dit niet volgt.

**66** *Op een namiddag was ze (moeder) heel kwaad, heel lastig aan het doen. (...) En toen zei ze, ik wil hier weg uit het huis, ik kan hier niet meer blijven, bel maar een instelling, dan moeten ze me daar maar opnemen. Zij had gedacht dat ik ging zeggen, "dan neem ik u mee naar huis". (...) Ik ben naar buiten gegaan, ik heb de auto genomen en ik ben naar het rusthuis gereden en het daar uitgelegd. Ze hebben daar verteld dat je iemand in een tijdelijke opvang kunt zetten, drie maanden per jaar. (...) En toen ben ik thuis gekomen en ik zei, "ik heb plaats voor u in het rusthuis". "Ah ja wanneer, zei ze". Ik zeg "dat meisje zei dat ge morgen al moogt komen, maar dat heb ik nu wel niet gedaan". Ik zeg "volgende week dan". En ik denk dat zij nog altijd heeft gedacht van "dat gaan ze toch niet doen?". Toen we haar naar het rusthuis gedaan hebben, zei tegen mijn broer "luistert we gaan dat wel veel strenger doen, want dat doe ik niet alleen, dat kan ik niet". "Ja, natuurlijk", zei hij. wij hebben haar er naar toe gedaan maar dat was wel niet min hoor. Dat kwam harder aan als dat ik gedacht had.*

## 5.6. De zelfzorg-strategie

De meeste mensen uit de sandwichgeneratie passen ook een zelfzorgstrategie toe. Ze geven aan dat ze voldoende tijd moeten besteden aan hun eigen noden en behoeften om voor andere te kunnen zorgen. De zelfzorgstrategie is nauw verbonden met de regiestrategie en de boundarymanagementstrategie. De zelfzorg houdt immers in dat men tijd durft af te bakenen om mentaal en/of fysiek tot rust te komen en dat men op dat moment zichzelf op de eerste plaats zet. De zelfzorgstrategie bestaat dus steeds in combinatie met deze twee strategieën. Mensen uit de sandwichgeneratie gaan op zoek naar manieren die voor hen het meest ondersteunend zijn. De respondenten in het onderzoek gaven vooral ontspanning, me-time, sociaal contact, contact met dieren en professionele psychische hulp aan als belangrijke invullingen van de zelfzorg-strategie.

**Ontspanning** kan allerlei vormen aannemen. Vakantie is een belangrijke manier om alles even of gedeeltelijk achter zich te kunnen laten. Sommige mensen uit de sandwichgeneratie kiezen er bewust voor om tijdens de vakantie afstand te doen van de personen voor wie men zorgt.

**66** *Op den duur ben je daar een beetje in getraind. Je zegt dan "nu zijn we twee, drie nachten weg". We gaan den een keer een weekendje weg. We vluchten een keer. Vroeger deden we dat niet. Nu hebben we er toch een keer meer behoefte aan.*

Anderen nemen de personen voor wie men zorgt bewust mee met vakantie, omdat de vakantie de relatie verrijkt.





**66** *Maar het was heel zwaar want wij gaan nooit op vakantie. Nooit omdat we hebben altijd liever in ons huis geïnvesteerd hebben of uit eten gaan. (...) En dan vorig jaar, omdat het dan hier zo druk was had ik echt zo het gevoel van 'ik moet weg', ik wilde op vakantie gaan. Eerst wou mijn man niet mee gaan, dan uiteindelijk omdat we voelden dat we in een crisis zaten, heeft hij dan toch beslist om mee te gaan. Maar ik had mijn ouders al meegevraagd dus dan zijn we met ons vieren naar Tenerife gegaan en dat heeft ons onder ons zo goed gedaan, die 10 dagen, dat was fantastisch.*

Naast een vakantie zoekt de Sandwichgeneratie op heel wat andere vlakken ontspanning, vaak in kleine zaken zoals TV kijken, in de zetel zitten zonder gestoord te worden.

**66** *Ik heb zo eens een hele schone Moederkesdag gehad. Alles was aan de kant, ik had voor thuis gezorgd, in de tuin was er niets meer te doen. Ik kon met een gerust geweten in mijn zetel gaan liggen. Ik heb drie uren niks gedaan. Met een glas wijn en ik dacht oh.... De kinderen waren naar de Chiro, mijn man was naar de voetbal en ik kon daar echt zo eens van genieten. Alles was in orde en ik kon eigenlijk zorgeloos niks doen. Daar gaat het over... zorgeloos niks doen! Niet denken van 'nu moet ik nog dat, dat, dat en dan dat doen'.*

**66** *Lui zijn en in de zetel liggen en niets doen en een boek pakken, de krant van het eerste tot het laatste lettertje lezen. Echt mij zo op dingen concentreren dat ik mijn hoofd leegmaak, dat ik aan niets anders denk. (...) Daar zou ik dan op dat moment geld voor geven.*

Naast pure ontspanning maken heel wat mensen uit de sandwichgeneratie ook duidelijk dat ze meer actieve "Me-time" inbouwen in hun planning. Ze sporten, besteden tijd aan hun hobby's, gaan naar theater, lezen een boek ...

**66** *Ik probeer dat te doen hé, voor mijzelf te zorgen (lacht). Dat is altijd niet gemakkelijk er blijft weinig tijd over, maar ik probeer toch wel aan dingen vast te houden. Ik ga bijvoorbeeld elke dag een uur wandelen, daar heb ik veel aan. En ik heb een beetje mijn hobby's.*

Dieren, zeker honden, spelen vaak een rol in de "me-time". Gaan wandelen met de hond geeft een mogelijkheid om er even uit te zijn, me-time te nemen zonder dat dit een schuldgevoel met zich mee brengt. Men blijft op dat moment immers in een zorgende rol.

**66** *Ik slaag er soms in om af en toe een keer tijd te hebben voor mijzelf. Eigenlijk is dat ook weer niet, want ik voel mij dan nog schuldig naar mijn hond toe. De hond moet ook af en toe weg. Mijn ontspanning is dat ik de hond neem en een uur ga wandelen. Ik vind altijd zo plekjes waar niemand komt en dat is echt een uur gewoon ik, en gewoon genieten van die hond te zien crossen door de velden. Dat is echt me time, voor mij. Plus, terwijl is er weer al een taakje gedaan, het is weeral gecombineerd.*

**Sociaal contact** opzoeken vinden heel wat mensen uit de Sandwichgeneratie ook een vorm van zelfzorg. Bij vrienden vinden mensen uit de sandwichgeneratie. Samen uit met vrienden, dingen doen, zorgt voor momenten van afleiding en rust en geeft energie.



**66** *Mijn twee zonen voetballen samen in de ploeg. Wij gaan daarnaar kijken. Of ik ga naar mijn petekind naar de volleybal is kijken. Dan zit gij met vrienden bijeen en dan kunt ge babbelen en ge drinkt is iets. Dat ge dat hebt, dat is wel belangrijk, dat is wel belangrijk.*

Soms valt het sociaal netwerk waarop men beroep doet voor de zelfzorgstrategie samen met het netwerk dat wordt ingeschakeld in de hulpstrategie.

**66** *Mijn vriendinnen wonen hier ook allemaal in mijn buurt. Dus wij spreken heel regelmatig af. Dat zijn echt wel mensen die belangrijk zijn voor mij om samen me-time te hebben. Ik zeg altijd van dat is een beetje mijn familie. En als die problemen hebben of er is iets (...) dan proberen wij elkaar ook verder te helpen. Waar dat ik heel veel me-time uit haal is met hen iets gaan drinken.*

Verschillende respondenten geven aan dat ze psychische hulp nodig hebben om het belang van zelfzorg in te zien. Een eerste stap om tot zelfzorg te komen was hulp zoeken bij een professional, vaak een psychiater, psycholoog of therapeut.

**66** *Die gesprekken met de psycholoog, zij zeggen ook niet zus of zo. Ze laten u praten en door te praten, door dingen luidop te zeggen krijg je alsmaar meer inzichten en dat maakt u rustiger. Terwijl ik die dingen ook wel in mijn hoofd zeg en denk, maar dat is niet hetzelfde. Dat is toch niet hetzelfde, dan is het meer piekeren en komt dat hier (wijs naar het hart) te zitten en als je het luidop kan zeggen, soms bedenk je dan opeens, niet de oplossing, maar bedenk je van, het is allemaal niet zo belangrijk wat ze van mij denken of wat ze van mij zeggen. Hoe ik mij voel, hoe ik er over denk is veel belangrijker en dat heb ik toch wel door die gesprekken met de psycholoog ingezien.*

## 5.7. De tijdfocus-strategie

Een andere strategie is om tijd te bekijken als een manier om om te gaan met de stressvolle situatie van het sandwichleven. Er zijn twee vormen van de tijdfocusstrategie: zich focussen op het heden of zich focussen op de toekomst.

### *Focus op het heden*

Elke dag doen wat gedaan moet worden en proberen tevreden te zijn met de dingen die je deed. Voor heel wat respondenten is deze strategie belangrijk om voldoening te krijgen uit de dagelijkse dingen. Zonder het alsdusdanig te benoemen reguleren de respondenten hun eigen gedachten naar het hier en nu.

**66** *Ik neem het elke dag hoe het komt en ik kijk ook niet in de toekomst, en ik kijk ook niet in het verleden van, amai wat heb ik allemaal gedaan. Nee dat is bij mij, de dag is door, en die dag is door. En ik laat wel gemakkelijk ook alles achter mij. Ik pak dat niet mee voor maanden of jaren.*



**66** *Als er iets onverwacht gebeurt dan zorgen we gewoon ervoor dat we dat op dat moment aanpakken. Ik heb dat ook al verteld, ik ben niet zo iemand die ver vooruit ga... buiten ik plan mijn weken wel en dan bekijk ik wel van hoe kan ik het allemaal inpassen maar ik ga niet al beginnen nadenken op voorhand van oei, wat als dat, of dat, of dat. Want dat werkt gewoon niet.*

#### *Focus op de toekomst*

Een andere manier om om te gaan met de stressvolle beleving van de sandwichperiode is kijken naar de toekomst. Men leeft uit de goede hoop dat de situatie in de toekomst anders en beter zal zijn en dat er daardoor vooral meer evenwicht komt in bijvoorbeeld de balans tussen de werk- en gezinsverantwoordelijkheden of de tijd die men besteedt aan zorg en de tijd die men kan besteden aan zichzelf. Een belangrijk toekomstperspectief is de eigen pensionering.

**66** *Na dit jaar nog één jaar, dan is het schluss. Dan ben ik met pensioen. (...). Ik kijk er wel naar uit, maar niet in die mate dat ik aan het aftellen ben. Maar ik kijk er wel naar uit om dan weer meer dingen samen met mijn man te kunnen doen. Maar niet dat ik aan het tellen ben van hoeveel maanden moet ik nu nog gaan werken. Ik doe het nog altijd heel graag.*

Een ander perspectief dat - met de nodige schroom – aan bod komt, is die idee dat de zorg voor de oudere generatie een tijdelijk karakter heeft. Door overlijden of door bijvoorbeeld een opname in een woonzorgcentrum stopt de zorg of wordt de zorg anders.

**66** *Je weet dat dat nu nog een tijdelijke periode is, want ze is ook 86. Dat is niet voor de rest van je leven. Moest dat voor de rest van je leven zijn, zou dat echt wel heel zwaar zijn denk ik. Dit is nu nog een periode dat we door moeten. (...) Je weet dat dat tijdelijk is, dat, het hoort nu eenmaal bij het leven.*

Bij de meeste respondenten lijkt er steeds een vrij realistisch toekomstperspectief te zijn. Soms is er eerder sprake van een onrealistische toekomstperspectief: men hoopt dat in de toekomst alles anders wordt en dat zowel de volledige situatie als zichzelf volledig zullen veranderen.

**66** *Herbouwen, soberder inrichten, mij engageren, vrijwilligerswerk doen, niet bij oude mensen, niet bij kinderen maar er zijn genoeg dingen. (...) Dat wil ik allemaal doen of gaan helpen of, dat zou ik allemaal graag doen. Dat ik dáár mijn tijd kan insteken, dat ik mijn boeken kan lezen, dat ik vriendelijk word, dat ik weer rust heb in mijn hoofd. Ik heb geen rust in mijn hoofd en ik wil rust in mijn hoofd. Ik zou graag hebben dat mijn kinderen gelukkig zijn, dat wij gelukkig ons leven kunnen, dat we dingen samen kunnen doen. (...) Dat we meer genieten van de dingen.*



## 5.8. De waarden-strategie

Een belangrijk strategie die alle respondenten op de één of andere manier inzetten is een waardenstrategie. Het handelen conform de eigen waarden en normen is een motivator zowel om de zorg voor de oudere generatie op te nemen, verantwoordelijkheid op te nemen voor de eigen kinderen en kleinkinderen en zich als een loyale en gemotiveerde medewerker op te stellen op het werk. De waardenstrategie ondersteunt een intrinsieke motivatie om zorg en verantwoordelijkheden op te nemen. De drijfveren waaruit de waarden ontstaan, kunnen verschillen.

Een eerste drijfveer die mensen hanteren leunt aan bij een **normatief idee** van wat goed handelen is. Mensen geven aan dat ze handelen conform hun eigen opvoeding of heersende normen. De idee dat ze in staat zijn om te handelen naar deze normen, motiveert hen.

**66** *Het is eigenlijk denk ik wat ik van het leven een stuk verwacht had omdat ik ook zo opgevoed ben. Dus dat je zorgt voor elkaar, dus dat je niet vanaf dat je het huis verlaat alleen maar aan uzelf gaat denken en aan uw coconneken.*

Andere argumenteren eerder vanuit de ideeën van de **ruiltheorie en reciprociteit**. De zorg voor de oudere generatie wordt bekeken als het teruggeven van reeds gegeven zorg. De zorg voor de eigen kinderen of kleinkinderen wordt soms bekeken als zorg die nu wordt geïnvesteerd om later terug te kunnen krijgen. Op die manier ziet de sandwichgeneratie zich als een spil in een intergenerationeel zorgnetwerk.

**66** *Ik vind dat ik dit verplicht ben aan mijn moeder. Zij heeft altijd goed gezorgd voor mij en ik heb een hele goeie thuis gehad. Dit is het enige dat ik nog kan doen. Ze weet het niet meer, maar dan is ze rustig. Ik hoop dat ze mag sterven in haar zetel.*

**66** *Een motivatie is: ik moet zorgen voor mijn ouders en ik hoop dat mijn zoon als ik die leeftijd bereik of ik ben ziek ofzo dat hij dat uiteindelijk ook voor mij zal doen. Een stuk als voorbeeld naar mijn zoon toe. Er komt een tijd dat de ouders zorgen voor hun kinderen, maar er komt ook een tijd dat de kinderen zorgen voor de ouders en eventueel grootouders.*

Een derde drijfveer voor de waardenstrategie is **liefde, verbondenheid en altruïsme**. Soms wil men zich inzetten omwille van de verbondenheid met de ander, zonder daar meteen iets voor terug te willen behalve eventueel de liefde en verbondenheid zelf. Deze drijfveer is in behoorlijke mate onbaatzuchtig.

**66** *Mijn dochter die belt dan van 'Mama, wanneer ben je thuis?'. En dan voel ik ook wel van oké, die, die heeft wel graag dat ik thuis ben en dat die gewoon eens bij mij kan komen liggen. En dan moet je ook momenten creëren dat je in gesprek kunt gaan, dat je er mentaal voor haar bent. Want ik kan hier wel in de zetel liggen voor de TV in slaap vallen...'Thuis', dat is zo'n moment. Vroeger haatte ik 'Thuis'. Maar nu kijk ik met haar samen naar 'Thuis'. (...) Nu doe ik dat wel, omdat je zo een familiemoment creëert.*

**66** *Het is plezieriger van te geven dan te moeten krijgen.*



## 5.9. De supersandwich-strategie

De “supersandwich” probeert alle balletjes tegelijkertijd in de lucht houden. Vaak is een supersandwich-strategie een tijdelijke optie: er is een crisissituatie of een plotse verandering en de enige keuze is om even alles op alles te zetten. De supersandwichstrategie zwakt terug af zodra de situatie is genormaliseerd of als er ruimte komt om ook andere strategieën in te zetten. Heel wat respondenten geven aan dat ze op een bepaald moment deze strategie hebben gebruikt, dat ze op een bepaald moment het gevoel hadden dat er geen alternatief was. Er werd zo sterk beroep op hen gedaan, dat ze geen mentale ruimte hadden om alternatieven te overwegen.

**bb** *Ik had op dat moment het idee dat het niet anders ging, dat het niet anders kon. Ik weet het echt niet of ik het nog opnieuw zou doen, ik weet het echt niet. Maar het was heel zwaar.*

Maar soms duurt de “supersandwich-strategie” een langere tijd. Mensen schatten zichzelf sterk in en blijven deze strategie gedurende lange tijd een haalbare kaart vinden.

**bb** *Ik ben soms wel moe. Maar ja, dan bijt je op uw tanden en je doet door. Het lost toch niets op van erover te sakkeren of erover te doen. De zorg voor mijn mama dat zou ik niet kunnen laten, de zorg voor de kleinkinderen ook niet, maar daar krijg je dan toch weer een boost van. Je werk moet ook in orde zijn. Je kan dat ook niet laten slabbakken omdat je de zorg van je ouders er moet bij nemen.*

Verschillende respondenten getuigen dat het lang hanteren van deze strategie een weerslag heeft op hun gezondheid: ze krijgen een burn-out of belanden in een depressie.

**bb** *Vroeger dan was het van “dat moet gebeuren en dat moet gebeuren”. Ik wou alles nogal perfect hebben. Maar dat laat ik nu zo een beetje, er mag een keer iets rondslingeren en er mag een keer was blijven staan en er mag een keer niet gekookt worden, zo die dingen. De kleine dingen die toch een verschil maken. (...) Ik ben ziek geweest, depressie gehad. Eigenlijk van niet meer te kunnen, van meer naar mijn lichaam luisteren. Dus: meer naar mijzelf luisteren en beseffen dat alles niet moet perfect zijn, dat alles niet moet op het hoogste latje liggen, dat het ook met minder kan.*

## 5.10. Besluit

Op basis van een inductieve benadering van de data werden negen verschillende strategieën geïdentificeerd die de sandwichgeneratie hanteert om de dubbele zorgtaak te combineren met een betaalde job. De meeste sandwichers gebruiken verschillende strategieën en zetten ze gelijktijdig of contextgebonden in. Alle strategieën hebben het potentieel om het welbevinden van de sandwichers te verbeteren en de combinatie van werk met zorg te vergemakkelijken. Voor elke strategie geldt echter wel dat ver gedreven toepassing ook gevaren met zich mee brengt. Zo kan een doorgedreven regie-strategie te weinig ruimte laten voor veranderende omstandigheden of kan een te langdurige inzet van de supersandwichstrategie tot uitputting leiden.

De resultaten uit dit onderzoek vertonen op verschillende punten gelijkenissen met de copingstrategieën die Neal en Hammer (2007) bij koppels uit de sandwichgeneratie definieerden en de strategieën van Evans, Millsteed et al (2016). De meeste strategieën vinden minstens een gedeeltelijke overeenkomst. Enkel de boundary-managementstrategie van de integreerders en de supersandwichstrategie zien we niet terugkomen in voorgaande onderzoeken en zijn dus eerder een aanvulling.



	Overeenkomst met strategieën van Neal en Hammer (2007)	Overeenkomsten met strategieën van Evans, Millsted et al (2016).
Acceptatiestrategie	<i>Sterke gelijkens met</i> Emotioneel - vermindering van eisen	<i>Gedeeltelijke overeenkomst met</i> interrolstrategie: onderdrukken van perfectionisme Intrarolstrategie: focus op elementen van succes Intrarolstrategie: plezier vinden in wat je doet
Boundarymanagementstrategie: segmenteerd	<i>Sterke gelijkens met</i> Gedragsmatig – vermindering van verwachtingen	<i>Weinig overeenkomst</i>
Boundarymanagementstrategie: integreerd	<i>Weinig overeenkomst</i>	<i>Weinig overeenkomst</i>
Hulpzoekstrategie	<i>Sterke gelijkens met</i> Gedragsmatig - vermeerdering van hulpbronnen	<i>Sterke gelijkens met</i> Interrolstrategieën: Verantwoordelijkheid loslaten en uitbesteden van taken & Versterken van sociale contacten
Planningsstrategie	<i>Sterke gelijkens met</i> Cognitief - vermeerdering van hulpbronnen	<i>Weinig overeenkomst</i>
Regiestrategie	<i>Gedeeltelijke overeenkomst met</i> Cognitief – vermindering van verwachtingen	<i>Gedeeltelijke overeenkomst</i> Interrolstrategie: managen van tijd en energie door het stellen van prioriteiten & Intrarolstrategie: doen wat je graag doet
Zelfzorgstrategie	<i>Sterke overeenkomst met</i> Emotioneel – vermeerdering van hulpbronnen	<i>Sterke overeenkomst met</i> Inplannen van ‘me-time’ met een focus op gezondheid en welbevinden
Tijdfocusstrategie	<i>Gedeeltelijke overeenkomst met</i> Emotioneel – vermindering van verwachtingen	<i>Gedeeltelijke overeenkomst met</i> Intrarolstrategie: integreren van een toekomstperspectief (weten waarom vanuit toekomstige positieve emoties) & focus op elementen van succes
Waardenstrategie	<i>Gedeeltelijke overeenkomst met</i> Emotioneel – vermeerdering van hulpbronnen	<i>Sterke overeenkomst met</i> Intrarolstrategie: integriteit (handelen in lijn met de eigen waarden)
Supersandwichstrategie	<i>Geen overeenkomst</i>	<i>Gedeeltelijke overeenkomst</i> Intra-rolstrategie: inzet tonen

Schema 3: Vergelijking van de combinatiestrategieën met typologieën van Neal & Hammer (2007) en Evans et al. (2016)

Waar Neal en Hammer (2007) en Evans, Millsted et al (2016) er duidelijk in slagen om per strategie aan te tonen welke hulpbronnen vermeerderd worden en welke eisen verminderd worden, liet de aanpak van dit onderzoek waarbij we de data over de verschillende casussen heen codeerden dit niet toe. Een nieuwe codering



waarbij we per casus de gebruikte strategieën combineren met de hantering van hulpbronnen en eisen zou dit wel naar boven kunnen brengen.



## 6. Conclusies van het onderzoek

### 6.1. Samenvattend overzicht van de conclusies

Het combineren van een dubbele zorgtaak met een job is voor heel wat vrouwen en mannen uit de sandwichgeneratie niet evident. Uit internationale literatuur bleek reeds dat de sandwichpositie zorgt voor een verhoogd conflict tussen werk en gezinstaken. In dit kwalitatieve onderzoek verwerkten we interviews van 34 vrouwen en mannen tussen 45 en 65 jaar en analyseerden we enerzijds welke hulp- en energiebronnen ze hebben en welke eisen en verwachtingen op hen wegen. De idee om specifiek deze aspecten te belichten, werd ingegeven door de Hobfoll's theorie over de *conservation of resources* (COR theorie) (Hobfoll, 1989, 2002) die duidt hoe mensen hulpbronnen inzetten als antwoord op stressoren en hoe deze een invloed hebben op de selectie van copingstijlen. Het Work-Home Resources model (W-HR model) van ten Brummelhuis en Bakker (2012) plaatst de COR theorie binnen het spanningsveld van werk en familie en legt uit op welke manier contextfactoren en persoonlijke hulpbronnen op elkaar inspelen. Het W-HR model laat zien hoe de verschillende domeinen op elkaar inspelen en er zowel domein- en rolconflicten kunnen ontstaan, maar ook verrijking.

Via een abductieve benadering van de Grounded Theory werden de verschillende contextfactoren die van tel zijn bij de sandwichgeneratie geïdentificeerd. Ingepast in het W-HR-schema van ten Brummelhuis en Bakker (2012) geeft dat een overzicht van alle hulpbronnen en eisen van de sandwichgeneratie, zowel op het familie- en werkdomein als het persoonlijke domein. De onderzoeksresultaten leiden op die manier tot een concretisering van het model én een aanvulling: naast de persoonlijke hulpbronnen werden ook persoonlijke eisen geïdentificeerd die een uitputtend effect hebben op zowel het werk- als het familiaal domein.

In tweede instantie werd er gezocht naar de coping-of combinatiestrategieën van de sandwichgeneratie. De tweede keer inductieve codering bracht negen verschillende strategieën naar boven die door de sandwichgeneratie worden gehanteerd. De meeste sandwichers zetten tegelijkertijd in op verschillende strategieën.

- Acceptatie-strategie
- Boundarymanagementstrategie: segmenteerders
- Boundarymanagementstrategie: integreerders
- Hulpzoekstrategie
- Planningsstrategie
- Regiestrategie
- Zelfzorgstrategie
- Tijdfocusstrategie
- Waardenstrategie
- Supersandwichstrategie

Deze typologieën bevestigen grotendeels voorafgaand onderzoek door Neal en Hammer (2007) en Evans et al (2016). We zien dat sandwichers combinatiestrategieën hanteren zowel op het emotionele als op het cognitieve en gedragsmatige vlak. De boundarymanagementstrategie en de supersandwichstrategie zien we in de voorgaande studies minder duidelijk naar voor komen als aparte strategie. In die zin kan dit onderzoek een aanvulling zijn op de vorige studies.

### 6.2. Kritische kijk en pistes voor verder onderzoek

Op enkele vlakken bracht het onderzoek niet voldoende een klare kijk. Alhoewel er zo zorgvuldig mogelijk werd omgesprongen met de selectie van respondenten vanuit de vereiste van zo maximaal mogelijke variatie, werden te weinig mannen en te weinig mensen met etnisch-culturele diversiteitskenmerken bereikt. Ook mensen in een precare werksituatie kwamen te weinig aan bod. Hierdoor werden deze realiteiten en perspectieven te weinig





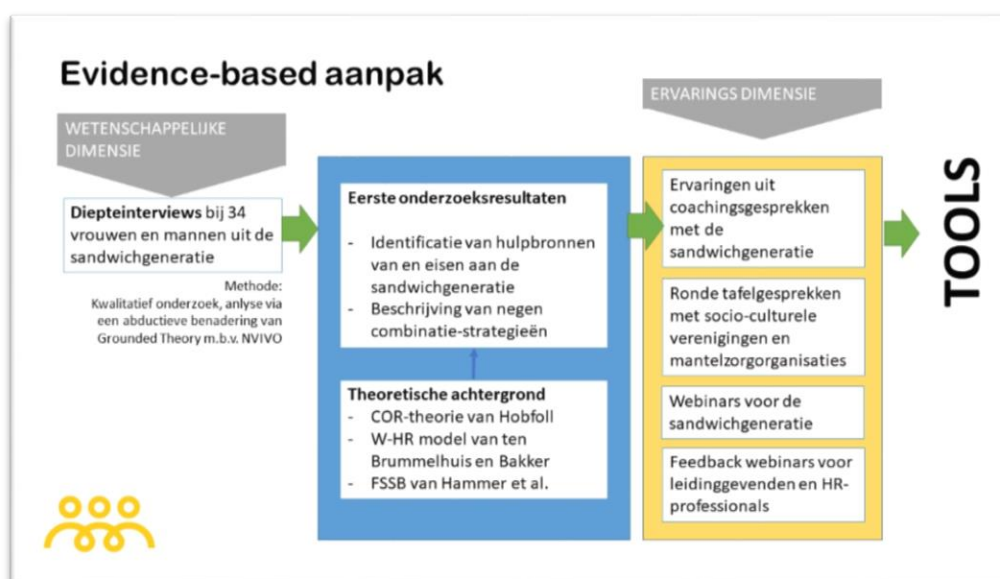
meegenomen in de analyse. Het is mogelijk dat er hierdoor in de opleiding van hulpbronnen en eisen belangrijke elementen ontbreken. Het is eveneens mogelijk dat hierdoor een strategiebeschrijving ontbreekt.

Alhoewel dit onderzoek er goed in slaagt om de verschillende hulpbronnen en eisen aan de sandwichgeneratie te identificeren en combinatiestrategieën te beschrijven, slaagt het onderzoek er onvoldoende in om de twee analyses met elkaar te linken. Waar Neal en Hammer (2007) en Evans, Millsteed et al (2016) er duidelijk in slagen om per strategie aan te tonen welke hulpbronnen vermeerderd worden en welke eisen verminderd worden, liet de aanpak van dit onderzoek waarbij we de data over de verschillende casussen heen codeerden dit niet toe. Een nieuwe codering waarbij we per casus de gebruikte strategieën combineren met de hantering van hulpbronnen en eisen zou dit wel naar boven kunnen brengen.

De COR-theorie spreekt van verlies- en winstspiralen: in heel stressvolle situaties kunnen personen steeds meer hulpbronnen moeten inzetten en het verlies van één hulpbron kan het verlies van een andere met zich mee brengen. Daarnaast zijn er ook winstspiralen: als er meer hulpbronnen in de korf komen, kunnen andere hulpbronnen zich versterken of erbij komen. Vermits de codering over de verschillende casussen werd gedaan, was het niet mogelijk om deze verlies- en winstspiralen te beschrijven, al zijn er zeker geen contra-indicaties voor het bestaan ervan. Een diepgaande en vergelijkende analyse op casusniveau waarbij nog meer gezocht wordt naar de key-resources en de interactie tussen hulpbronnen en eisen zou dergelijke patronen beter zichtbaar maken. De interviewtechniek toegepast in dit onderzoek waarbij vooral wordt gevraagd naar de beleving van de sandwichgeneratie en waarbij ook studenten werden ingeschakeld, laat dit echter niet voldoende toe. Een nieuwe onderzoek waarbij met de respondenten veel meer wordt ingezoomd op de interconnectie van de verschillende hulpbronnen en eisen en een chronologische pad met gebeurtenissen wordt samengesteld, zou hiervoor beter geschikt zijn.

### 6.3. Uitwerking van concrete tools ter ondersteuning van de sandwichgeneratie

De finale doelstelling van dit onderzoek was om een wetenschappelijke basis te bieden voor de uitwerking van concrete tools die de sandwichgeneratie op een heel brede manier ondersteunen. De verschillende partners in het project, Odisee, Emimo en De Gezinsbond gingen uit van een evidence based aanpak. Via de input van de voorlopige resultaten van het onderzoek en een actieve deelname van de onderzoekers in het tot stand komen van deze instrumenten werd de wetenschappelijke dimensie geïntegreerd in de tools. Via de ervaringsinbreng van de sandwichcoach Veerle Lengeler in het coachen van de sandwichgeneratie, feedback via webinars en rondetafelgesprekken, werd de ervaringsdimensie geïntegreerd.



Schema 4: De evidence-based aanpak



Via deze evidence-based aanpak kwamen vijf verschillende tools tot stand voor verschillende doelgroepen

### **TOOL 1: Menuboekje voor de sandwichgeneratie**

*Doelgroep: sandwichgeneratie*

*Redactie: Miet Timmers en Veerle Lengeler*

De brochure start met een zelftest waarmee mensen kunnen kijken uit welke ingrediënten hun 'menu' is samengesteld en op basis van welke van de negen strategieën zij proberen om dagelijks de combinatie van een dubbele zorgtaak met een job te realiseren. Daarna volgen concrete tips en ideeën ter ondersteuning van de combinatiestrategieën.

### **TOOL 2: Webdossier 'De Sandwichgeneratie' op goedgezind.be**

*Doelgroep: sandwichgeneratie*

De inzichten uit het onderzoek werden op een bevattelijke manier vertaald naar een ruim publiek en aangevuld met praktische aanwijzingen. De website goedgezind.be wordt beheerd door De Gezinsbond en is toegankelijk voor het brede publiek.

De artikels die specifiek vanuit het onderzoek werden geschreven zijn:

[De sandwichgeneratie: hoe ziet jouw sandwich eruit?](#)

[Wat geeft de sandwichgeneratie energie?](#)

[Het karakter van de sandwichgeneratie: wat voor sandwich ben jij?](#)

[De sandwichgeneratie: kun je werk en zorg combineren?](#)

[De sandwichgeneratie: waardoor weegt de combinatie werk/zorg zwaar?](#)

[Sandwichgeneratie: hulp vragen en grenzen stellen is een kunst](#)

[Eerste hulp bij sandwichgeneratie: zelfzorg is essentieel](#)

[Mantelzorg: keuze of verplichting?](#)

[Heb ik recht op financiële steun als mantelzorger?](#)

[Hoe zit het met mijn verlofrechten als mantelzorger?](#)

[Gekneld tussen werk en zorg? De sandwichcoach helpt!](#)

[Miet Timmers: 'Werkgevers weten vaak niet eens dat iemand de zorg voor ouders draagt'](#)

### **TOOL 3: De sandwichgeneratie in balans – ondersteuning van de combinatie van werk, gezin en zorg bij 45-plussers op het werk**

*Doelgroep: sandwichgeneratie*

*Redactie: Miet Timmers, Tim Gielens*

Via deze brochure leren leidinggevenden, werkgevers en HR-professionals medewerkers uit de sandwichgeneratie beter kennen. Ze ontdekken hun strategieën om werk en gezin te combineren en komen te weten wat zij als ondersteunend ervaren. We geven ideeën mee om het personeelsbeleid meer af te stemmen op de noden van de sandwichgeneratie en nodigen leidinggevenden uit om via een zelfmonitorsinstrument, gebaseerd op de theorie van *Family Supportive Supervisor Behavior*, een stap vooruit te zetten in een gezinsondersteunende leiderschapsstijl. Op die manier komt extra aandacht voor de sandwichgeneratie alle medewerkers ten goede.

### **TOOL 4: Coachen van mensen uit de sandwichgeneratie. Een handleiding voor loopbaancoaches**

*Doelgroep: loopbaancoaches*

*Redactie: Veerle Lengeler*

Dit instrument bestaat uit een handleiding en een bundel van printklare methodieken waarmee loopbaanbegeleiders mensen uit de sandwichgeneratie kunnen coachen om sterker te staan in de combinatie van een dubbele zorgtaak en een job. Inhoudelijk komen, net als in een reguliere loopbaanbegeleiding, ook hier



de drie aspecten: 'wie ben ik?' 'wat kan ik?' en 'wat wil ik' aan bod, maar dan aangevuld met specifieke thema's, eigen aan de leefwereld van de sandwichgeneratie.

De methodieken situeren zich rond de volgende specifieke elementen:

- 1) Start van de begeleiding met een analyse actuele situatie en een analyse vaardigheden om met verschillende domeinen en terreinen om te gaan.
- 2) Methodieken over de drie verschillende domeinen: werk, gezin, zelf. Het begeleiden van mensen uit de 'sandwichgeneratie' vraagt bij het maken van de verschillende analyses en het stilstaan bij de verschillende thema's aandacht voor de drie domeinen 'gezin', 'werk', 'zelf'. We kijken welke plek deze verschillende domeinen krijgen in het leven, hoe ze met elkaar in verbinding staan en hoe ze met elkaar gecombineerd worden.
- 3) Methodieken over de vijf terreinen: rollen, tijd, taken, netwerk, emoties. De noden tot coaching bij de sandwichgeneratie kunnen ingedeeld worden in een vijftal thema's: de rollen die men opneemt, het omgaan met de beschikbare tijd, het gebruik van en het versterken van het sociale netwerk, het opnemen van taken en het omgaan met de eigen emoties.
- 4) Analyse van den omgaan met negen combinatiestrategieën. Alle personen uit de sandwichgeneratie gebruiken meerdere strategieën om hun dubbele zorgtaak te combineren met een job. Afhankelijk van hun persoonlijkheid en levenservaring zetten mensen bepaalde strategieën meer in en andere minder. Via een test komt naar boven welke strategieën men vaak inzet en welke strategieën men minder vaak inzet. De methodieken zijn erop gericht om een selectie van strategieën te versterken.

#### **TOOL 5: Een plek voor de sandwichgeneratie: aanbevelingen voor socio-culturele organisaties en mantelzorgorganisaties**

*Doelgroep: medewerkers en beleidsvrijwilligers*

*Redactie: Miet Timmers, Ronny De Schuyter, Lutgard Vrints*

De brochure bevat vijf aanbevelingen voor socio-culturele organisaties en mantelzorgorganisaties om de sandwichgeneratie beter te ondersteunen in haar dubbele zorgtaak in combinatie met een baan. De vijf aanbevelingen worden steeds beargumenteerd vanuit de onderzoeksresultaten en geconcretiseerd in concrete werkpunten die in co-creatie vanuit twee ronde tafelgesprekken met socio-culturele organisaties en mantelzorgorganisaties werden opgesteld.

De vijf aanbevelingen zijn:

- 1) Promoot een genuanceerd beeld waarin de sandwichgeneratie zichzelf herkent
- 2) Ondersteun de sandwichgeneratie in haar zorg- en werkverantwoordelijkheden
- 3) Geef kansen aan de sandwichgeneratie om te participeren aan activiteiten
- 4) Geef de sandwichgeneratie een stem in het beleid van de organisatie
- 5) Wees een spreekbuis van de sandwichgeneratie naar de overheid

#### **TOOL 6: Working Sandwich Generation women – theories, tools and recommendations**

*Doelgroep: loopbaancoaches*

*Redactie: Veerle Lengeler*

*Uitgever: Emerald Open Access*

De publicatie vertrekt vanuit het transnationale ESF samenwerkingsproject 'Time4Help'. Vanuit drie invalshoeken wordt evidence-based materiaal gepresenteerd om vrouwen in het beroepsleven te ondersteunen. De drie invalshoeken zijn: 1) Gezinsondersteunende leiderschapstijl als sleutelfactor om vrouwen van de Sandwichgeneratie te motiveren, 2) Verbetering van de competenties van oudere werkende vrouwen, en 3) Levenslang leren als middel om duurzame carrières van vrouwen in de dienstensector te ondersteunen. De onderzoeksresultaten zullen hierin verwerkt worden.



## 7. Bibliografie

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barbier, M., Hansez, I., Chmiel, N., & Demerouti, E. (2013). Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 750–762. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.704675>
- Barbosa, A., Figueiredo, D., Sousa, L., & Demain, S. (2011). Coping with the caregiving role: Differences between primary and secondary caregivers of dependent elderly people. *Aging and Mental Health*, 15(4), 490–499. <https://doi.org/10.1080/13607863.2010.543660>
- Bieling, P. J., Israeli, A. L., & Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1373–1385. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00235-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00235-6)
- Bourdeaud’hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers* (Issue november). Stichting Innovatie en Arbeid.
- Brosschot, J. F. (2016). *Dagelijks paraat voor 't nooit geschiedend kwaad. Rede uitgesproken bij de openlijke aanvaarding van het ambt van hoogleraar 'psychofysiologische mechanismen van alledaagse stress''*. (pp. 1–20). Universiteit Leiden.
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(2), 113–124. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.074>
- Calvano, L. (2013). Tug of War: Caring for Our Elders While Remaining Productive at Work. *Academy of Management Perspectives*, 27(3), 204–218. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0095>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for Coping with Work Stressors and Family Stressors: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 617–638. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9356-7>
- Craessaerts, E., Valgaeren, E., & Verhas, C. (2016). *de Grote Grootouderbevraging*. Gezinsbond vzw.
- del-Pino-Casado, R., Frías-Osuna, A., Palomino-Moral, P. A., & Pancorbo-Hidalgo, P. L. (2011). Coping and subjective burden in caregivers of older relatives: A quantitative systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 67(11), 2311–2322. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05725.x>
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 66, Issue 1, pp. 124–197). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fontaine, J. R. J., Luyten, P., De Boeck, P., Corveleyn, J., Fernandez, M., Herrera, D., Ittész, A., & Tomcsányi, T. (2006). Untying the gordian knot of guilt and shame: The structure of guilt and shame reactions based on situation and person variation in Belgium, Hungary, and Peru. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(3), 273–292. <https://doi.org/10.1177/0022022105284493>
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107(May 2017), 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0020927>
- Hawken, T., Turner-Cobb, J., & Barnett, J. (2018). Coping and adjustment in caregivers: A systematic review. In *Health Psychology Open* (Vol. 5, Issue 2). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/2055102918810659>
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Ediger, E. (1996). Perfectionism and depression: Longitudinal assessment of a specific vulnerability hypothesis. *Journal of Abnormal Psychology*, 105(2), 276–280. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.105.2.276>
- Hobfoll, Stevan E. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress*. 44(3), 513–524.



- Hobfoll, Stevan E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014). Work-Family Conflict: Coping Strategies Adopted by Social Workers. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 111–126. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.828278>
- Kalmijn, M. (2020). Guilt in adult mother-child relationships: Connections to intergenerational ambivalence and support. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 75(4), 879–888. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby077>
- Kwiatkowska-Ciotucha, D., & Załuska, U. (2021). Sandwich Generation in the workplace - international comparative research. In *Working Sandwich Generation women – theories, tools and recommendations (to be published)*. Emerald.
- Major, D. A., & Morganson, V. J. (2011). Coping With Work-Family Conflict: A Leader-Member Exchange Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 126–138. <https://doi.org/10.1037/a0021727>
- Marcoen, A. (1988). Filiale maturiteit en wijsheid. In Julia Renson Stichting (Ed.), *Psychogeriatric: preventieve en curatieve aspecten*. Julie Renson Stichting.
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/08934219809367680>
- Morganson, V. J., Culbertson, S., & Matthews, R. A. (2013). Individual strategies for navigating the work-life interface. In D. A. Major & R. Burke (Eds.), *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals* (pp. 205–224). Edward Elgar.
- O’Sullivan, A. (2014). Pulled from all sides: The sandwich generation at work. *Work*, 50(3), 491–494. <https://doi.org/10.3233/WOR-141959>
- Orth, U., Berking, M., & Burkhardt, S. (2006). Self-conscious emotions and depression: Rumination explains why shame but not guilt is maladaptive. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(12), 1608–1619. <https://doi.org/10.1177/0146167206292958>
- Paulson, D., & Leuty, M. E. (2016). Dispositional Coping, Personality Traits, and Affective Style Relating to Conflict between Work and Family Domains. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 519–539. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9470-3>
- Perrig-Chiello, P., & Sturzenegger, M. (2001). Social relations and filial maturity in middle-aged adults : contextual conditions and psychological determinants. *Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie*, 34(1), 21–27.
- Pratt, C. C., Schmall, V. L., Wright, S., & Cleland, M. (1985). Burden and Coping Strategies of Caregivers to Alzheimer’s Patients. In *Source: Family Relations* (Vol. 34, Issue 1).
- Pruchno, R. a, Burant, C. J., & Peters, N. D. (1997). Coping strategies of people living in multigenerational households: Effects on well-being. *Psychology and Aging*, 12(1), 115–124. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9100272>
- Remennick, L. I. (2001). “All my life is one big nursing home”: Russian immigrant women in Israel speak about double caregiver stress. *Women’s Studies International Forum*, 24(6), 685–700. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(01\)00205-9](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(01)00205-9)
- Riley, L. D., & Bowen, C. P. (2005). The Sandwich Generation: Challenges and Coping Strategies of Multigenerational Families. *The Family Journal*, 13(1), 52–58. <https://doi.org/10.1177/1066480704270099>
- Rotondo, D. M., Kincaid, J. F., & Carlson, D. S. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275–296. <https://doi.org/10.1108/00483480310467606>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. In S.E. Hobfoll & M. de Vries (Eds.), *Extreme Stress and Communities: Impact and Intervention* (pp. 159–177). Kluwer Academic Publishers.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216–226. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>
- Sloan, M. M., Evenson Newhouse, R. J., & Thompson, A. B. (2013). Counting on Coworkers: Race, Social Support, and Emotional Experiences on the Job. *Social Psychology Quarterly*, 76(4), 343–372. <https://doi.org/10.1177/0190272513504937>
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>
- Spendelov, J. S., Adam, L. A., & Fairhurst, B. R. (2017). Coping and adjustment in informal male carers: A systematic review of qualitative studies. *Psychology of Men and Masculinity*, 18(2), 134–143. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/men0000049>
- Steunpunt Werk. (2021). *Werkzaamheidsgraad naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau in de Europese Unie, 1992-2020*. [https://www.steunpuntwerk.be/sites/default/files/documents/cijfers/st\\_werk\\_europa\\_05-](https://www.steunpuntwerk.be/sites/default/files/documents/cijfers/st_werk_europa_05-)



- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22(1), 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.08.001>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The posttraumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9(3), 455–471. <https://doi.org/10.1002/jts.2490090305>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268–287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Thompson, C. A., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., & Andreassi, J. K. (2006). On the Importance of Coping: A Model and New Directions for Research on Work and Family. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 6, pp. 73–113). [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(06\)06003-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(06)06003-3)
- Turgeman-Lupo, K., Tokar, S., Ben-Avi, N., & Shenhar-Tsarfaty, S. (2020). The depressive price of being a sandwich-generation caregiver: can organizations and managers help? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 862–879. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1762574>
- van Hogendorp, S. (2020). Informele zorg. *Zorg + Welzijn*, 26(6), 29–29. <https://doi.org/10.1007/s41185-020-1057-7>
- Wearing, A. J., & Hart, P. M. (1996). WORK AND NON-WORK COPING STRATEGIES: THEIR RELATION TO PERSONALITY, APPRAISAL AND LIFE DOMAIN. In *STRESS MEDICINE. VOL* (Vol. 12).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zavagli, V., Miglietta, E., Varani, S., Pannuti, R., Brighetti, G., & Pannuti, F. (2016). Associations between caregiving worries and psychophysical well-being. An investigation on home-cared cancer patients family caregivers. *Supportive Care in Cancer*, 24(2), 857–863. <https://doi.org/10.1007/s00520-015-2854-y>
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501–526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>



## Bijlage: instructies interviewers en interviewleidraad

### Binnenkomen en introductie

Het interview zal zich meestal afspelen in de woning van de respondent. Wees beleefd, vriendelijk en respectvol bij het binnenkomen. Volg de regels van het huis. Zorg ervoor de de geïnterviewde zich op zijn/haar gemak voelt. Stel je voor en bedank dat je er mag zijn.

Ga ergens rustig zitten zodat het interview met zo weinig mogelijk onderbrekingen kan doorgaan. Best zet je je niet recht tegenover elkaar, maar in een hoek van 90 ° (indien mogelijk).

Zorg voor een luchtige babbel om de respondent wat op zijn gemak te stellen.

Leg nog eens de bedoeling uit van het interview en laat de mogelijkheid dat de respondent vragen kan stellen:

- Stel jezelf voor als student Gezinswetenschappen van Odisee Hogeschool
- Leg het doel van het onderzoek uit: we zullen een 40-tal mensen interviewen uit de sandwichgeneratie, dat wil zeggen mensen die op hetzelfde moment van hun leven zorgen voor een jongere en oudere generatie en dit combineren met een job. Alle interviews worden opgenomen op geluidsdrager en nadien uitgetypt. De verwerking nadien verloopt volledig anoniem, dus niemand buiten ikzelf en de studenten uit mijn groepje zullen juist weten wat jij gezegd hebt. Wij zullen dit ook aan niemand verder vertellen, dat kunnen we u verzekeren.
- Het interview zal ongeveer 60 minuten duren, eventueel iets langer. Ik stel een aantal vragen en u mag daar zeker heel wat bij vertellen.
- U heeft waarschijnlijk ook wel gehoord van de nieuwe wetgeving in verband met privacy. In dat kader moeten we u een formulier laten ondertekenen, een 'informed consent' waarin u verklaart dat u wilt deelnemen aan het onderzoek. We vragen u twee exemplaren te ondertekenen: één voor ons en één voor uzelf. (zie bijlage 1)
- U mag het interview te alle tijden onderbreken of pauzeren.
- Heeft u nog vragen?

**Laat de respondent vooral veel vertellen. Het is veel belangrijker om veel spontane informatie te verkrijgen dan om je vragen in de juiste volgorde te stellen. Wat volgt is een leidraad. Verdiepingsvragen zal je zelf moeten bedenken en verzinnen. Volg de tips die je op de vorige pagina's vindt.**



### **Inleidende vraag**

Het doel van de inleidende vraag is om het gesprek te openen. Dit moet bij uitstek een gemakkelijk te beantwoorden vraag zijn en toch raken aan de kern van wat je wilt bevragen. We beginnen bij de gezinssituatie.

### Themavraag:

*We hebben je juist wat verteld over ons onderzoek naar de sandwichgeneratie. De vragen zullen dus zowel over je gezin gaan als over je werk. Graag start ik met vragen over je gezin. Is dat oké voor jou? **Kan je me wat vertellen over je gezin?***

### Bijvragen:

- Wie woont hier allemaal?
- Wat zijn de belangrijke veranderingen in de gezinssamenstelling geweest?

### Dit moet je te weten komen. Stel eventueel bijvragen:

- Gezinssamenstelling
- Eventuele belangrijke veranderingen in de gezinssamenstelling
- Aantal kinderen + leeftijden van de kinderen
- Kinderen inwonen, uitwonend?
- Partnerrelatie (getrouwd, samenwonend, ...)
- Samenwonend met oudere generatie of niet?





## Thema 1: de zorg

**Kenmerkend aan de Sandwichgeneratie is de dubbele zorgsituatie. We willen deze zorg goed kunnen analyseren, de klemtoon ligt hier niet op het aantal uren en de specifieke taken, maar vooral hoe deze zorg ervaren wordt door de geïnterviewde. Het is dus belangrijk om hier voldoende verdiepingvragen te stellen.**

### Themavraag:

*Kenmerkend aan de sandwichgeneratie is de dubbele zorgsituatie: ze zorgen voor een oudere en een jongere generatie. Kan jij vertellen hoe dat bij jou is?*

### Zorg voor de oudere generatie:

- Voor wie zorg je?
- Hoe is de zorg ontstaan? Wanneer is de zorg ontstaan?
- Wat doe je juist? Welke taken neem je op jou? (omschrijving van de zorg)
- Hoe verloopt de zorg?
- Hoe zou je je **rol** in de zorg omschrijven?
- Hoe ervaart ... (persoon voor wie gezorgd wordt) de zorg die je geeft?
- Zijn er mensen die je helpen met de zorg? Wie zijn deze mensen? Hoe loopt de samenwerking? (vraag zowel naar familiale als naar professionele ondersteuning) Concreet: heb je broers/zussen die helpen? Zijn er verschillen in het opnemen van de zorg?
- Als je ook beroep doet op professionelen: hoe verloopt die samenwerking? Wat vind je belangrijk om tot een goede samenwerking te komen?
- Wat loopt goed in de zorg? Wat loopt moeilijker? Hoe ga je daarmee om?
- Welke impact heeft deze zorg op jouw leven? Is dat voornamelijk positief of negatief? Wat laat het naar het één of ander overhellen?
- Hoe ga je hiermee om?
- Kan je iets vertellen over waarom dat je deze zorg op je neemt? Wat is je motivatie?
- Denk je dat jouw opvoeding hier iets mee te maken heeft? In welke zin wel of niet?
- Indien er zorg wordt opgenomen voor de eigen ouder: kan je iets vertellen over jouw band met je moeder/vader vroeger, als kind?

### De jongere generatie:

- Voor wie zorg je?
- Hoe is de zorg ontstaan?
- Wat doe je juist (omschrijving van de zorg)?
- Hoe zou je je **rol** in de zorg omschrijven?
- Hoe verloopt de zorg?
- Hoe wordt de zorg bevonden? Bekijk je het vooral positief, of vooral negatief? Wat loopt gemakkelijk? Wat loopt moeilijker? Hoe ga je daarmee om?
- Welke impact heeft deze zorg op je leven?
- Hoe ga je hiermee om?



## Thema 2: het werk

### Themavraag:

***De sandwichgeneratie combineert de zorg ook met een job. Daarom zou ik nu graag wat mee te weten komen over jouw werk. Kan je vertellen waar je werkt en wat je functie is?***

### Bijvragen

- Waar werk je? Wat is dat voor een organisatie/bedrijf? Wat doe je er?
- Hoe lang werk je er al?
- Wat is je functie juist?
- Werk je er graag? Waarom wel/niet?
- Wat is het belang van dit werk voor jou? Wat zijn de positieve zaken die je job bijbrengt, wat de negatieve zaken?
- Zijn je collega's op de hoogte van je thuissituatie en de zorg die je geeft? Hoe heb je ze op de hoogte gebracht? Vind je het belangrijk dat ze het weten? Hoezo?
- Is je werkgever op de hoogte van je situatie? Hoe heb je ze op de hoogte gebracht? Vind je het belangrijk dat ze het weten? Hoezo?
- Betekent het iets dat zij op de hoogte zijn van je situatie wat? Hoezo?
- Heb je omwille van de zorgsituatie al ooit gebruik gemaakt van mogelijkheden om je werk aan te passen? Welke? Hoe ben je hierbij terecht gekomen?



### Thema 3: zorgconflicten/loyaliteiten en combinatiestrategieën

#### **Themavraag:**

***Je hebt al verteld over de verschillende rollen die je opneemt (opnoemen). Hoe lukt het je om al die rollen met elkaar te combineren?***

#### **Bijvragen:**

- Heeft je job een invloed op de zorg die je verleent? Hoezo?
- Heeft de zorg die je verleent een invloed op je job? Hoezo?
- Komen de twee zorgtaken soms in concurrentie met elkaar of vullen ze elkaar eerder aan? Wanneer bijvoorbeeld? Hoe los je dit dan op? Hoe voel je je daarbij?
- Moet je soms een keuze maken tussen de verschillende zorgtaken en je job? Hoe ga je daar dan mee om? Wat speelt mee in de beslissing?
- Als je kijkt naar de combinatie van job met een dubbele zorgtaak, welk gevoel heb je daar dan bij?
- Is je leven veranderd sinds je in de "Sandwichpositie" zit? Hoezo?
- Hoe komt het dat je eerder positief/negatief kijkt? Wat weegt daarin het meest door volgens jou? Wat zijn andere zaken die hierin bijdragen?
- Wat doe je allemaal om de combinatie waar te maken op de één of ander manier? Wat is hierin het belangrijkste?
- Welk resultaat heeft dit volgens jou (resultaat op zorgsituatie, resultaat op werksituatie, resultaat op welbevinden, ...)
- Wat werkt het best? Wat werkt helemaal niet? Wat is hierin belangrijk? Eventueel: **wat is jouw geheim?**
- Wat zou ervoor kunnen zorgen dat de combinatie (wel of nog) haalbaarder wordt? Wie of wat is daarin het belangrijkste?



#### **Thema 4: ondersteuning en netwerk**

##### **Themavraag:**

***We zouden ook graag een zicht krijgen op wie mensen in de sandwichgeneratie ondersteunt. Heb jij het gevoel dat er mensen of organisaties zijn die jou ondersteunen? Wie zijn dat dan?***

##### **Bijvragen:**

- Heb je ooit al hulp/steun gevraagd om de combinatie van werk met zorg en een gezin mogelijk te maken? Aan wie vraag je hulp? Wat heeft je doen beslissen om hulp/steun te vragen?
- Zijn er personen aan wie je nog nooit hulp gevraagd hebt maar die je misschien wel zouden kunnen ondersteunen? Wie zijn dat dan? Wat weerhoudt je er van om de vraag te stellen?
- Heb je al ooit bij organisaties aangeklopt voor ondersteuning? Welke organisaties?
- Heb je al ooit aan loopbaanbegeleiding gedaan of heb je het ooit overwogen? Waarom wel/niet? Zou dit iets kunnen zijn voor jou? Waarom wel/niet?
- Ben je lid van verenigingen? Welke? Zouden zij een rol kunnen spelen om jou te kunnen ondersteunen? Waarom wel/niet?

#### **Besluitende vraag**

Met ons onderzoek willen we te weten komen hoe mensen in de sandwichgeneratie de dubbele zorg combineren met hun job. Ik ben al heel wat te weten gekomen hoe jij er over denkt. Maar misschien ben ik nog een belangrijke vraag vergeten te stellen. Heb je nog iets toe te voegen?

***Heb jij nog een goede raad die je zou willen meegeven aan mensen in de sandwichgeneratie? Ik zou die heel graag horen...***

Tip: voorzie voldoende tijd voor de besluitende vragen want de respondent heeft snel door wanneer een gesprek te snel wordt afgesloten uit tijdsgebrek. Hierdoor kan hij/zij met een dubbel gevoel blijven zitten.

#### **Bedanken**

Bedankt je respondent hartelijk voor de medewerking. Vertel dat je je eigen onderzoeksrapport als student zal bezorgen. Laat weten dat als de respondent wil hij of zij een mail kan sturen om op de hoogte te blijven van de stappen in het volledige onderzoek.





