



Bijlagen

Op zoek naar verbinding

Perspectieven op het combineren van betaald werk en mantelzorg

Alice de Boer
Amber Daniëlle Zegers
Marjolein Broese van Groenou

Inhoud

B3 Bijlage bij hoofdstuk 3.....	3
B4 Bijlage bij hoofdstuk 4	6
B5 Bijlage bij hoofdstuk 5	11
B6 Bijlage bij hoofdstuk 6	15
B7 Bijlage bij hoofdstuk 7	18
Literatuur	20

B3 Bijlage bij hoofdstuk 3

B3.1 Databestand

Gebruikt databestand

Voor dit onderzoek is het databestand Informele Zorg 2019 (IZG2019) van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) gebruikt (veldwerkperiode 10 september 2019-10 januari 2020, steekproefomvang 38.923 personen, respons 12.348 personen).¹ In dit bestand zijn respondenten geselecteerd die minstens één uur per week betaald werk uitvoerden en mantelzorg² gaven op het moment dat zij de vragenlijst invulden. Dit betrof 2375 respondenten. Indien men aan meerdere mensen mantelzorg gaf, is uitgegaan van (de situatie omtrent) degene aan wie men voornamelijk mantelzorg gaf.

B3.2 Latenteklassenmodel

Presentatie van het latenteklassenmodel

Bij een latenteklassenanalyse worden respondenten op een systematische manier ingedeeld in groepen (typen, klassen, profielen), op basis van overeenkomstige antwoordpatronen op een set aan indicatoren. Specifiek voor deze manier van groeperen is dat het gaat om een groeperingskenmerk dat niet direct waarneembaar, maar ‘latent’, is. In dit onderzoek wordt gekeken naar te onderscheiden profielen van werkende mantelzorgers. Onderscheidende factoren die bijdragen aan (naderende) overbelasting, dan wel positieve ervaringen, zijn hier het latente kenmerk. In een latenteklassenanalyse worden de groepen gevormd op basis van de indicatoren in het gekozen model en de antwoordpatronen van respondenten op deze indicatoren. Het aantal groepen en de samenstelling van de groepen zijn dus niet op voorhand bepaald, maar worden gestuurd door de data. Daarbij is het van belang welke input wordt gekozen voor het model (d.w.z. welke variabelen in het model worden gestopt), en of de variabelen in het model worden aangemerkt als indicator of covariaat.

In hoofdstuk 2 in het hoofdrapport is ingegaan op onderscheidende kenmerken binnen de totale groep werkende mantelzorgers, evenals op wat bekend is over hoe zij hun dubbele rol ervaren in positieve en negatieve zin. In de onderhavige analyse is telkens nagegaan of deze kenmerken gemeten zijn in de dataset en, zo ja, of zij voldoende bijdroegen aan het onderscheiden van verschillende profielen. Daarbij is gekeken naar variatie binnen de kenmerken, onderlinge correlaties en de theoretische onderbouwing voor het al dan niet opnemen van bepaalde kenmerken.

De latenteklassenanalyse is uitgevoerd in Stata middels Mplus. Nadat eerst twee afzonderlijke groepen zijn gegenereerd, wordt steeds opnieuw bekeken of het onderscheiden van een additionele groep beter bij de data aansluit. Dit proces wordt herhaald tot er een model is bereikt waarvoor dit niet langer het geval is. Om te kijken welk model het best bij de data aansluit, worden verschillende criteria gehanteerd. Allereerst is gekeken naar het vrij conservatieve *Bayesian Information Criterion*

¹ Voor meer informatie over dit databestand, zie www.scp.nl.

² De vraagstelling was: ‘De volgende vragen gaan over het geven van hulp aan bekenden met gezondheidsproblemen. Denk aan uw partner, familie, vriend of buur die hulp nodig heeft vanwege lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen of ouderdom. Voorbeelden zijn het huishouden doen, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer of klusjes. Hulp in het kader van uw beroep of vrijwilligerswerk telt niet mee. Heeft u in de afgelopen twaalf maanden dit soort hulp gegeven? Geeft u deze hulp nog? Hoeveel uur per week helpt/hielp u gemiddeld?’

(BIC). Volgens dat criterium geeft het model met de laagste BIC-waarde de meest geschikte groepsindeling weer (Weller et al. 2020). Ook is gekeken naar de entropiewaarde. Deze waarde geeft een indicatie van hoe goed de groepen van elkaar kunnen worden onderscheiden op basis van het voorspelde groepslidmaatschap van de respondenten. Het gaat hierbij om de kans dat iemand in een bepaalde groep wordt ingedeeld. Hoe hoger de kans in iedere groep, hoe beter het model onderscheidt (in de literatuur wordt een grenswaarde van 0,8 aangehouden, zie Weller et al. 2020). Verder is bepalend of het aantal respondenten per groep groot genoeg is (doorgaans minstens 5% van de totale populatie; Weller et al. 2020), en of niet te veel indicatoren op hun grenswaarde worden geschat.

Tabel B3.1 geeft de fitindices weer van de tien modellen die zijn uitgetoetst. De resultaten van deze eerste test tonen aan dat het vijf-, zes- en zevengroepenmodel relatief overeenkomstige BIC-waarden laten zien. Vanaf het achtgroepenmodel loopt de BIC-waarde weer op en vanaf het driegroepenmodel was de entropiewaarde acceptabel. Tabel B3.2 geeft de fitindices weer van het vijf-, zes- en zevengroepenmodel die met hogere *random starts* zijn uitgevoerd. De resultaten tonen aan dat, hoewel de BIC-waarde in het zevengroepenmodel het laagst is, de entropiewaarde in het zesgroepenmodel het hoogst is. In werkelijkheid zijn de verschillen zeer klein en hangt de beste keuze af van de interpreteerbaarheid van het uiteindelijk gekozen model.

Om de interpretatie van de modellen te checken, zijn het vijf- en het zesgroepenmodel geanalyseerd. Het zevengroepenmodel is achterwege gelaten, omdat de grootte van sommige groepen daarmee onder de 5% kwam. Het zesgroepenmodel gaf overeenkomstige resultaten met het vijfgroepenmodel, met de uitzondering dat in het zesgroepenmodel een interpretabel en relevant ouderewerkersprofiel naar voren kwam dat voldoende was gevuld. Het zes-groepenmodel is dan ook gekozen als eindmodel. Dit model is met hoge *random starts* gedraaid (1000, 200).

Tabel B3.3 geeft de classificatiekansen weer dat een werkende mantelzorger in de juiste groep wordt geschat. Het gaat hierbij om de diagonaalwaarden. Hoe dichterbij 1 liggen, hoe beter de kans dat het model een juiste schatting geeft. In dit geval liggen alle diagonaalwaarden boven de (afgerond) 0,8. Dit is acceptabel (Weller et al. 2020).

Tabel B3.1 Fitindices van modellen 1 tot en met 10, 2019

# klassen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
log <i>likelihood</i>	-34.020	-33.211	-32.815	-32.478	-32.167	-32.019	-31.871	-31.747	-31.646	-31.550
# parameters	37	75	113	151	189	227	265	303	341	379
BIC	68.329	67.005	66.509	66.129	65.803	65.802	65.803	65.850	65.943	66.046
ABIC	68.211	66.767	66.150	65.649	65.203	65.081	64.961	64.887	64.859	64.842
AIC	68.115	66.572	65.856	65.257	64.712	64.492	64.273	64.101	63.974	63.858
tech11	.	1613	789	673	653	295	293	247	204	205
tech11 p-waarde	.	0	0,27	0,76	0,76	0,83	0,79	0,85	0,83	0,82
entropie	.	0,70	0,78	0,77	0,80	0,79	0,79	0,81	0,80	0,80

Bron: SCP (IZG'19), SCP-bewerking

Tabel B3.2 Fitindices van modellen 5, 6 en 7, 2019

# klassen	5	6	7
log likelihood	-32.478	-32.167	-32.018
# parameters	151	189	227
BIC	66.129	65.803	65.802
ABIC	65.649	65.203	65.081
AIC	65.257	64.712	64.492
tech11	673	654	296
tech11 p-waarde	0,76	0,83	0,78
entropie	0,77	0,80	0,79

Bron: SCP (IZG'19), SCP-bewerking

Tabel B3.3 De classificatiekans voor het meest waarschijnlijke latenteklasselidmaatschap, 2019^a

	1	2	3	4	5	6
1	0,87	0,04	0,02	0,01	0,02	0,04
2	0,05	0,81	0,01	0,01	0,04	0,08
3	0,02	0,02	0,79	0,03	0,07	0,09
4	0,00	0,01	0,05	0,84	0,04	0,07
5	0,01	0,02	0,03	0,02	0,91	0,02
6	0,01	0,03	0,03	0,03	0,00	0,91

a Het gaat om de diagonaallijn. De volgorde van de uiteindelijke 6 groepen is in het rapport geordend naar oplopende mate van ervaren belasting.

Bron: SCP (IZG'19), SCP-bewerking

B4 Bijlage bij hoofdstuk 4

B4.1 Databestanden en afbakening van begrippen

Gebruikte databestanden

De gegevens in hoofdstuk 4 komen uit twee SCP-onderzoeken: het Arbeidsaanbodpanel (AAP), jaargangen 2012-2024, en Informele Zorg 2019 (IZG2019). Beide onderzoeken gebruiken een door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) getrokken steekproef.

AAP is een tweejaarlijks panelonderzoek onder mensen in de werkzame leeftijd. De deelnemers krijgen onder meer vragen over betaald werk en het geven van mantelzorg. Op die manier is te volgen wat er gebeurt met hun werkuren als zij mantelzorg gaan verlenen.

IZG is geen panelonderzoek; deelnemers worden eenmalig bevraagd. Door IZG te koppelen aan CBS-gegevens (Spolisbus 2012-2019) over de werkuren van de deelnemers in de jaren 2012-2019, worden hun werkuren in die jaren bekend. Of deelnemers mantelzorger waren in de betreffende jaren is bekend uit hun antwoord op de enquêtevraag sinds hoeveel jaren ze mantelzorg geven.³ Met IZG is op deze manier dus ook te volgen wat er gebeurt met de werkuren van mensen als zij wel en geen mantelzorg geven.

Selectie van de gegevens

Er is in hoofdstuk 4 alleen gebruikgemaakt van de gegevens van mensen van 25 tot en met 59 jaar, om het effect van toetreding tot, respectievelijk vertrek, van de arbeidsmarkt zoveel mogelijk uit te sluiten. De gegevens uit AAP gaan over iedereen in die leeftijd, dus zowel werknemers, zelfstandigen als niet-werkenden.⁴ De gegevens uit IZG gaan alleen over werknemers en niet-werkenden. De IZG-gegevens zijn exclusief zelfstandigen, omdat het CBS geen cijfers heeft over hun werkuren.⁵

Afbakening van mantelzorg

Het begrip mantelzorg is in beide bestanden op een iets andere manier afgebakend. In zowel AAP als IZG gaat het om onbetaalde hulp aan naasten, maar AAP kent een wat smallere afbakening van het type hulp dan IZG. In AAP is mantelzorg gemeten met de vraag of men onbetaalde zorg geeft aan een hulpbehoevende naaste. Daarbij is toegelicht dat het gaat om hulp bij persoonlijke verzorging en huishoudelijke taken aan zieke, gehandicapte of oudere familie, vrienden, burens of kennissen. Begeleiding, administratie en regeltaken worden niet genoemd in de toelichting. In IZG staat eveneens het geven van hulp aan bekenden met gezondheidsproblemen centraal: hulp aan partner, familie, vriend of buur, die deze nodig heeft vanwege lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperkingen of ouderdom. Maar de voorbeelden zijn breder: huishoudelijke taken, wassen en aankleden, gezelschap houden en helpen bij vervoer of klusjes.

³ Er kunnen natuurlijk eerdere, al geëindigde periodes van mantelzorg zijn geweest in deze jaren, en die zijn met deze methode niet waar te nemen. Om verstoring van de uitkomsten door zulke periodes zoveel mogelijk uit te sluiten, zijn de werkuren uit de mantelzorgperiode alleen vergeleken met die uit het jaar direct voorafgaand aan de mantelzorgperiode.

⁴ Scholieren en studenten van 25 jaar of ouder zijn verwijderd uit de analyses.

⁵ Bij IZG zijn verder uitgesloten mensen die tot de volgende sociaal-economische categorie behoren: scholier/student met of zonder inkomen en ontvanger uitkering vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid. Hiervoor is het bestand INPATAB van het CBS gebruikt.

Afbakening van de werkuren

De werkuren zijn in beide bestanden op een iets andere manier gemeten. In AAP gaat het om de contractuele uren van werknemers⁶ en de feitelijke werkuren van zelfstandigen. Deze hebben zij zelf in de vragenlijst ingevuld. Niet-werkenden hebben een werkweek van 0 uur. In IZG gaat het om de betaalde werkuren van werknemers zoals door hun werkgevers opgegeven ten behoeve van de polisadministratie, exclusief betaalde overuren.⁷ Niet-werkenden kregen in de IZG-analyses eveneens een werkweek van 0 uur.

B4.2 Analysetechnieken

De analyses in hoofdstuk 4 zijn panelanalyses. Deze schatten het verschil in werkuren tussen perioden met en zonder mantelzorg bij dezelfde persoon. Met zulke analyses is te volgen wat er gebeurt met de gemiddelde werkweek van dezelfde groep mensen als ze beginnen of stoppen met mantelzorg. Voor het leesgemak gebruiken we telkens de formulering ‘oppakken van mantelzorg’ of ‘beginnen met een mantelzorg’, maar de resultaten hebben ook betrekking op ‘stoppen met mantelzorg’. Beide situaties (mensen starten met mantelzorg en gaan minder werken, en mensen stoppen met mantelzorg en gaan meer werken) komen voor in de data, maar kunnen we in deze analyses niet van elkaar onderscheiden. Het type analyse in dit hoofdstuk geeft een zo goed mogelijke inschatting van het effect van mantelzorg op de omvang van de werkweek, door te kijken naar veranderingen bij dezelfde personen over de tijd. Er is echter niet met 100% zekerheid te zeggen dat een eventuele urenvermindering aan de mantelzorgtaken ligt, omdat er ook andere veranderingen bij dezelfde personen kunnen optreden die samenhangen met mantelzorg. Denk bijvoorbeeld aan een verandering in de voorkeuren of omstandigheden van mensen, die hen zowel meer geneigd maakt om mantelzorg te geven als korter te werken.

Er is op beide bestanden een iets ander type panelanalyse gedaan. Op de AAP-bestanden zijn dynamische panelanalyses uitgevoerd met *fixed effects*. Het voordeel van zo'n analyse is dat de uitkomsten niet kunnen liggen aan een omgekeerd effect, in dit geval dus niet aan een eventueel effect van de werkuren op het geven van mantelzorg. In de AAP-analyses is zowel een onmiddellijk als een vertraagd effect opgenomen van mantelzorg op de werkuren, omdat uit simulaties blijkt dat dit de beste inschatting geeft van het daadwerkelijke effect (Leszczensky en Wolbring 2022). Daarnaast zijn de volgende controlevariabelen opgenomen: leeftijdsklasse (25-34 jaar, 35-49 jaar, 50-59 jaar), interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 0-12 jaar en interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 13-18 jaar. Op het IZG-bestand zijn gewone *fixed effects*-regressieanalyses gedaan. *Fixed effects* geven iets minder zekerheid over het effect van mantelzorg op de werkuren dan dynamische panelanalyses, doordat het omgekeerde effect – dus van de werkuren op mantelzorg geven – niet is uitgesloten. In de IZG-analyses is alleen een onmiddellijk effect van mantelzorg opgenomen. In deze analyses zijn daarnaast de volgende controlevariabelen meegenomen: leeftijdsklasse (25-34 jaar, 35-49 jaar, 50-59 jaar), interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 0-12 jaar en interactie van man/vrouw met leeftijdsklasse en kalenderjaar.

⁶ Bij oproepkrachten is gebruikgemaakt van de feitelijke werkuren.

⁷ Gebruikt is de variabele 'SREGULIEREUREN' uit Spolisbus.

B4.3 Uitkomsten van aanvullende analyses: werkurenvermindering naar duur van de hulp, relatie tot en beperking van de hulpontvanger

Tabel B4.1 geeft de uitkomsten van de aanvullende analyses op de AAP-bestanden; tabel B4.2 die van de aanvullende analyses op het IZG-bestand.

Toelichting op de tabellen

De grootte van de urenverandering volgens AAP en IZG is onderling niet goed te vergelijken door onder meer een ander type analyse. Bij de AAP-analyses zijn de uitkomsten uitgesplitst in twee cijfers. Het eerste cijfer, aangeduid met de term ‘onmiddellijk effect’, laat zien hoe groot de verandering in werkuren was in het tijdvak waarin de mantelzorgstatus veranderde. Omdat ieder tijdvak in het AAP-databestand een duur heeft van twee jaar, gaat het om de urenverandering maximaal twee jaar na de verandering in mantelzorgstatus. Het tweede cijfer, aangeduid met de woorden ‘onmiddellijk en vertraagd effect samen’, laat zien hoe groot de urenverandering was geworden als de mantelzorgsituatie in het daaropvolgende tijdvak, twee tot vier jaar later, nog steeds voortduurde. Bij het tweede cijfer gaat het dus om de optelsom van wat er in het eerste en tweede tijdvak met de werkuren is gebeurd.

Bij de IZG-analyses gaat het om de verandering in werkuren tussen enerzijds perioden met mantelzorg en anderzijds perioden zonder mantelzorg bij dezelfde persoon. Daarbij tellen alle periodes met en zonder mantelzorg mee, dus ook de latere periodes.

Tabel B4.1 Verandering in de omvang van de werkweek bij het geven van mantelzorg, naar relatie tot de hulpontvanger (in uren), 2014-2024^{a, b, c, d}

	totaal	mannen^e	vrouwen^e
<i>helpt partner, kind of (schoon)ouder</i>			
onmiddellijk effect	-0,9	.	.
onmiddellijk plus vertraagd effect samen	-0,6	.	.
<i>helpt een andere naaste</i>			
onmiddellijk effect	-0,9	.	.
onmiddellijk plus vertraagd effect samen	-2,3	.	.

*p < 0,05; **p < 0,01

- a De analyses zijn beperkt tot werkenden en niet-werkenden van 25-59 jaar, om de effecten van een overgang van studie naar werk, respectievelijk van werk naar pensioen, uit te sluiten.
- b Het gaat bij werknemers om hun contractuele werkuren en bij zelfstandigen om hun feitelijke werkuren. De werkuren van niet-werkenden zijn gelijkgesteld aan 0 uur.
- c De analyses bevatten de volgende controlevariabelen: leeftijd van de respondent (in 3 categorieën), interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 0-12 jaar en interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 13-18 jaar.
- d Gegevens vanaf 2014 in plaats van 2012, omdat er in 2012 niet is gevraagd naar de relatie tot de hulpontvanger.
- e Geen gegevens zijn opgenomen vanwege minder dan 250 waarnemingen van mannen c.q. vrouwen die begonnen of gestopt waren met hulp geven aan een andere naaste en aan minstens 3 achtereenvolgende metingen van AAP deelnamen.

Bron: SCP (AAP'14-'24)

Tabel B4.2 Verandering in de omvang van de werkweek bij het geven van mantelzorg (in uren), 2012-2019^{a, b, c, d}

	totaal	mannen	vrouwen
<i>geeft mantelzorg</i>	-0,4	-0,2	-0,5
<i>naar duur van mantelzorg</i>			
geeft ≤ 1 jaar mantelzorg	0,2	0,4	-0,2
geeft > 1 jaar mantelzorg	-0,7*	-0,7	-0,7*
<i>naar relatie tot de hulpbehoevende</i>			
helpt partner, kind of (schoon)ouder	-0,4	-0,4	-0,4
helpt een andere naaste	-0,3	0,9	-0,9
<i>naar beperking van de hulpbehoevende</i>			
tijdelijke lichamelijke beperking of terminale ziekte	-0,2	0,6	-0,8
psychische en/of (neuro)cognitieve zorgbehoefte	-0,6	-0,5	-0,7
ouderdomsklachten of langdurige lichamelijke beperking	-0,6	-0,4	-0,7

*p < 0,05; **p < 0,01

- a De analyses zijn beperkt tot werkenden en niet-werkenden van 25-59 jaar om de effecten van een overgang van studie naar werk, respectievelijk van werk naar pensioen, uit te sluiten. De gegevens zijn exclusief zelfstandigen.
- b Het gaat bij werknemers om hun verloonde werkuren minus verlof, feestdagen en betaald overwerk. De werkuren van niet-werkenden zijn gelijkgesteld aan 0 uur.
- c De analyses bevatten de volgende controlevariabelen: leeftijd van de respondent (in 3 categorieën), interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 0-18 jaar, interactie van man/vrouw met leeftijd van de respondent (in 3 categorieën) en kalenderjaar.
- d Het was niet mogelijk om de urenvermindering bij niet-intensieve mantelzorg en intensieve mantelzorg te onderzoeken op basis van het IZG-bestand, omdat de tijdsbesteding aan mantelzorg maar van één jaar, 2019, bekend is.

Bron: SCP (IZG'19; Spolisbus'12-'19)

B4.4 Uitkomsten van aanvullende analyses: werkurenvermindering bij mantelzorg naar levensfase van de mantelzorger

Tabel B4.3 Verandering in de omvang van de werkweek bij het geven van mantelzorg, naar levensfase van de mantelzorger (in uren), 2012-2024^{a, b, c}

	totaal	mannen^d	vrouwen
<i>geeft mantelzorg</i>			
onmiddellijk effect	-0,6	.	-0,7
onmiddellijk plus vertraagd effect samen	-0,9	.	-1,2
<i>interactieterm met leeftijd van 50-59 jaar</i>			
onmiddellijk effect	-0,8	.	-0,6
onmiddellijk plus vertraagd effect samen	-1,0	.	-0,7

*p < 0,05; **p < 0,01

- a De analyses zijn beperkt tot werkenden en niet-werkenden van 25-59 jaar om de effecten van een overgang van studie naar werk, respectievelijk van werk naar pensioen, uit te sluiten.
- b Het gaat bij werknemers om hun contractuele werkuren en bij zelfstandigen om hun feitelijke werkuren. De werkuren van niet-werkenden zijn gelijkgesteld aan 0 uur.
- c De analyses bevatten de volgende controlevariabelen: leeftijd van de respondent (in 3 categorieën), interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 0-12 jaar en interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 13-18 jaar.
- d Geen gegevens opgenomen, vanwege minder dan 250 waarnemingen van mannen die begonnen of gestopt waren met mantelzorg en aan minstens 3 achtereenvolgende metingen van AAP deelnamen.

Bron: SCP (AAP'12-'24)

B4.5 Uitkomsten van aanvullende analyses: samenhang tussen wel of niet oppakken van mantelzorg en aantal werkuren

Tabel B4.4 Verandering in de kans op het oppakken van mantelzorg bij verandering in het aantal werkuren, 2012-2024^{a, b, c}

	totaal	mannen	vrouwen
onmiddellijk effect	-0,0	-0,0	-0,0
onmiddellijk plus vertraagd effect samen	-0,0	-0,0	0,0

*p < 0,05; **p < 0,01

- a De analyses zijn beperkt tot werkenden en niet-werkenden van 25-59 jaar om de effecten van een overgang van studie naar werk, respectievelijk van werk naar pensioen, uit te sluiten.
- b Het gaat bij werknemers om hun contractuele werkuren en bij zelfstandigen om hun feitelijke werkuren. De werkuren van niet-werkenden zijn gelijkgesteld aan 0 uur.
- c De analyses bevatten de volgende controlevariabelen: leeftijd van de respondent (in 3 categorieën), interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 0-12 jaar en interactie van man/vrouw met thuiswonend kind van 13-18 jaar.

Bron: SCP (AAP'12-'24)

B5 Bijlage bij hoofdstuk 5

B5.1 Methoden

Design van de interviews

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van semigestructureerde interviews. Bij dit soort interviews stellen onderzoekers, op basis van een interviewgids, vooraf geformuleerde vragen. De vragen zijn dus op basis van een vooraf bepaalde interviewgids gestructureerd. Op basis van hoe de interviews in de praktijk verlopen, kan de volgorde van de vragen, en eventuele aanvullende vragen of onderwerpen, variëren per interview. De interviewgids staat dus niet geheel vast, er kan ook iets vanaf geweken of aan toegevoegd worden in een interview. Zo kunnen onderzoekers tijdens de interviews doorvragen op bepaalde antwoorden en voelt de geïnterviewde de ruimte om onderwerpen te bespreken die diegene belangrijk vindt.

We hebben gekozen voor een-op-een-interviews, om zo de ervaring van de werkende mantelzorgers centraal te stellen. Omdat in dit onderzoek ook interviews worden gehouden met werkgevers en omdat er gemixte dialoogsessies plaatsvinden, komen ook andere perspectieven aan bod die de context rondom de werkende mantelzorgers verder verhelderen. Tevens werden er in de interviews persoonlijke, soms gevoelige onderwerpen besproken. Denk aan het welzijn van de zorgbehoevende, het overlijden van de zorgbehoevende, rouwperiodes, persoonlijke crisismomenten, crisismomenten in de relatie met de zorgbehoevende, enzovoort. In een-op-een-interviews is doorgaans meer ruimte en is er een hogere mate van ervaren veiligheid om dergelijke onderwerpen te kunnen bespreken.

Selectie en werving van de respondenten

De deelnemers zijn voornamelijk geworven via de achterban van Stichting Werk&Mantelzorg. Samen met de stichting hebben wij enkele selectievragen opgesteld, welke onder de achterban zijn uitgezet. Zonder de persoonskenmerken van de respondenten te zien, hebben wij de antwoorden op deze selectievragen ontvangen en op deze manier een diverse groep respondenten via de stichting kunnen uitnodigen voor de interviews. Om meer zicht te krijgen op de ervaringen van jonge werkende mantelzorgers zijn via de Strategische Alliantie Jonge Mantelzorg ook deelnemers geworven. Bij de selectie en uitnodiging van mogelijke deelnemers, hebben we getracht om aan te sluiten bij de profielen uit hoofdstuk 3, met name de risicoprofielen. De profielen zijn echter niet leidend geweest bij de werving. Alle deelnemers hebben een informatiebrief en privacyverklaring ontvangen en daarna een toestemmingsverklaring ondertekend.

Uitvoering van de interviews

De interviews vonden plaats tussen februari en april 2025 en werden gevoerd door één onderzoeker. Ze duurden gemiddeld 69 minuten. Het kortste interview was 38 minuten, het langste interview 2 uur en 21 minuten. De locaties van de interviews verschilden: hoewel de meerderheid van de deelnemers het interview online wilde houden, hebben enkele interviews op de locatie van de Vrije Universiteit Amsterdam (VU Amsterdam) plaatsgevonden. De interviewgids bestond uit verschillende blokken met vragen over het begin van de mantelzorg, het verloop van de mantelzorg in combinatie met werk over de tijd, knelpunten in de combinatie van werk en mantelzorg en steunbehoeften.

Analyse van de interviews

Van alle interviews zijn, met schriftelijke toestemming van de deelnemers, audio-opnames gemaakt. Deze zijn vervolgens getranscribeerd middels Amberscript. Deze transcripties vormden de data voor de analyse. Vervolgens zijn de interviews door een van de onderzoekers in ATLAS.ti geanalyseerd met een contextuele reflexieve thematische analyse. Bij een dergelijke analyse worden herhaaldelijke patronen in de data gecodeerd en later samengevoegd tot samenhangende thema's. Bij de analyse is rekening gehouden met expliciete en impliciete contextuele kaders die de ervaringen van werkende mantelzorgers kunnen beïnvloeden op micro- en macroniveau, zoals familiesystemen, machtsstructuren op het werk en in de formele zorg, en nationale beleidskaders. Daarnaast is rekening gehouden met onze eigen invloed als onderzoekers, door een reflexiviteitsdagboek bij te houden en geregeld stil te staan bij onze eigen reacties op en aannames over de data (Braun et al. 2023).

Voor de interpretatie van de citaten en onze bevindingen willen wij benadrukken dat onze analyses niet te generaliseren zijn, noch dat dat het doel van kwalitatief onderzoek is. De resultaten zijn een weerspiegeling van de ervaringen van de 25 mensen die zijn geïnterviewd; niet van alle werkende mantelzorgers. Wel bereikten we codesaturatie tijdens onze thematische analyse: het punt in de dataverzameling en -analyse waarop geen aanvullende onderwerpen meer worden geïdentificeerd en gegevens zich beginnen te herhalen, wat aangeeft dat verdere dataverzameling overbodig is. Wij hebben dan ook 25 interviews gehouden in plaats van de oorspronkelijk beoogde 20.

Interviewgids

Begin

- Zou je iets willen vertellen over wie je bent en wat je zoal bezighoudt in het dagelijkse leven?
- Aan wie geef je hulp of zorg en hoe is dat ongeveer begonnen?
 - Wanneer?
 - Waar bestond de hulp of zorg uit? Hoe vaak gaf je de hulp of zorg?
- Hoe zag je leven er op dat moment uit? Wat was je leeftijd, wat waren je bezigheden, hoe zat je in je vel?
 - Hoe paste de zorg voor XX toen in je dagelijkse leven?
 - Heb je toen op je werk verteld over de zorg voor XX? / Hoe ging je met de zorg om als directeur/eigenaar?
 - Waarom wel/waarom niet? Hoe werd er toen op je gereageerd?
 - Is er toen iets veranderd op je werk of heb je gevraagd om aanpassingen of regelingen?
 - In hoeverre heeft die verandering je geholpen?
 - In hoeverre merkte je in die beginperiode op je werk iets van de zorgsituatie? Nam je bijvoorbeeld stress vanuit de zorgsituatie mee in je werk?
- In hoeverre kon je de zorg voor XX toen delen met andere mensen? Hoe kwam het dat jij de zorg op je nam?
- Maakte je in die beginperiode gebruik van steun of bepaalde regelingen, bijvoorbeeld vanuit de gemeente of door hulp in te kopen?
- Heb je in die beginperiode te maken gehad met de zorg, bijvoorbeeld een ziekenhuis, verpleeghuis of thuiszorgorganisatie?
 - Hoe is er op je gereageerd vanuit de zorg? Was er vanuit de zorg oog voor je werk?

- Als je terugkijkt op deze periode van je leven, is er dan iets dat kenmerkend is voor de periode waarin je begon met het combineren van je werk met de zorg voor XX? Een gebeurtenis, een gevoel?

Tussenliggende periode

- Als we kijken naar de periode tussen het begin van de hulp of zorg en nu, hoe is die tussenliggende periode dan voor je geweest? Zijn er belangrijke veranderingen geweest in je werk, de zorg of de combinatie?
 - Zijn er andere belangrijke of ingrijpende gebeurtenissen geweest? (bv. meer mantelzorg of voor meerdere mensen, kind geboren, iemand overleden, scheiding, ontslag, nieuwe baan, werkurenverandering, iemand helpt mee of steungebruik)
- Heb je je in die tussenliggende periode wel eens uit balans gevoeld? (bv. overbelast of burn-out)
 - Hoe voelde dat voor jou? Waar merkte je dat aan?
 - Waren er al eerder signalen?
 - Wat maakte je op dat moment overbelast: met name de zorgsituatie, de werksituatie, de combinatie of iets anders?
 - Hoe ging je er toen mee om? Hoelang heeft het geduurd?
 - Wat of wie had kunnen helpen?
- Heb je wel eens maatregelen overwogen of toegepast om te kunnen blijven zorgen, óf om te kunnen blijven werken? Bijvoorbeeld om je ziek te melden, te stoppen met werken, minder te gaan zorgen, eerder met pensioen te gaan? Of om zorg in te kopen?
 - Waarom heb je dat wel/niet gedaan, hoe ging dat?
 - Heeft dat geholpen? Voor hoelang?
- Heb je in deze periode gebruikgemaakt van steun, bijvoorbeeld vanuit de gemeente, regelingen op het werk of ingekochte hulp?
 - Hoe zag dat eruit?
 - Heeft dat geholpen?
- Heb je te maken gehad met een zorginstelling? Hoe is er vanuit de zorg op je gereageerd? Was er vanuit de zorg oog voor je werk?

Nu

- Hoe ziet je leven er nu uit? Wat houdt je tijdens een gemiddelde week bezig?
 - Kinderen, werk, zorg voor XX, sport, hobby's, familie, vrienden...
- Wat vind je van je gemiddelde week/weekplanning? Hoe voel je je erbij?
- Hoe voel je je bij de zorg voor XX? Hoe ziet de zorg er nu uit?
- Hoe voel je je bij je werk? En bij de combinatie van werk en mantelzorg?
- Zou je dingen anders willen zien?
 - Wat zou je anders willen zien?
 - In hoeverre denk je dat het haalbaar is dat de dingen veranderen? Wat is daarvoor nodig?
 - Zou je meer of minder willen werken, of zorgen?
- Maak je nu gebruik van steun, bijvoorbeeld vanuit de gemeente, regelingen op het werk of ingekochte hulp?
- Heb je nu te maken met een zorginstelling?

- Hoe wordt er vanuit de zorg op je gereageerd?
- Is er vanuit de zorg oog voor je werk?
- Zijn er momenten waarop je de combinatie als plezierig of prettig ervaart?
 - Voorbeelden? Waar zit het hem dan in dat het fijn is?
 - Hoe zou je meer van die momenten kunnen hebben?

Toekomst

- Hoe zie je de toekomst (de komende 2, 5, 10 jaar) voor je wat betreft werken en het geven van zorg?
 - Denk je dat je situatie anders zal worden? In welk opzicht?
 - Zijn er dingen waarover je je zorgen maakt in de combinatie van werk en mantelzorg, nu of in de toekomst?
- Hoe zou je de combinatie het liefst voor je zien, als degene waarvoor je zorgt die zorg nodig blijft houden?
 - In hoeverre is het mogelijk om dichterbij die ideale situatie te komen?
- Wat zou je willen dat anderen, bijvoorbeeld je werk, de gemeente of de overheid, begrepen over mensen die in zo'n situatie zitten als jij? Of zouden veranderen voor mensen zoals jou?
 - Wiens rol of verantwoordelijkheid zou het moeten zijn om jou te helpen en hoe?

Einde

- Zijn er nog andere dingen die je kwijt wilt over dit onderwerp? Hebben we de dingen die voor jou belangrijk zijn voldoende besproken?

B6 Bijlage bij hoofdstuk 6

B6.1 Design en respondenten

Design van de interviews

Het design komt overeen met het design van de interviews in hoofdstuk 5, zie bijlage B5.

Selectie en werving van de respondenten

Het streven was om ongeveer 15 leidinggevenden te interviewen uit verschillende sectoren en met een redelijke man-vrouwverdeling, om zo nodig verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke leidinggevenden te kunnen bezien. Onder leidinggevenden verstaan we werknemers die leidinggevende taken hebben en verantwoordelijk zijn voor (een team van) werknemers. Leidinggevenden kunnen verschillen naar span of control (aantal personen waarvoor ze verantwoordelijk zijn) en naar verantwoordelijkheden binnen de organisatie, maar bij de werving hebben we hier niet concreet op geselecteerd.

De werving is in februari 2025 gestart. De eerste poging om leidinggevenden te werven was via een oproep van de Stichting Werk&Mantelzorg onder hun netwerk en op hun LinkedInpagina. Deze oproep leidde tot slechts één aanmelding. Vervolgens is besloten om werkgevers te rekruteren via het eigen netwerk van de onderzoekers. In totaal zijn 17 leidinggevenden bereid gevonden om deel te nemen aan de interviews. Een van de leidinggevenden vond het prettig om het interview samen met de hr-adviseur te doen. De face-to-face-interviews vonden plaats op de locatie naar keuze van de leidinggevende. Dat was soms de eigen werkomgeving, maar veelal vond de interviews online plaats. Alle deelnemers zijn vooraf geïnformeerd over het doel en de vertrouwelijkheid van de gegevens en hebben een toestemmingsformulier ondertekend.

In tabel B6.1 staan kenmerken van de 17 leidinggevenden weergegeven, wat betreft gender, sector, rol en locatie van het interview.

Tabel B6.1 Kenmerken van de geïnterviewde leidinggevenden, 2025

respondent	gender	sector	rol	afname interview
R1	vrouw	zorg	manager	online
R2	vrouw	veiligheid	leidinggevende	locatie
R3	man	zorg	leidinggevende	online
R4	vrouw	sierteelt	leidinggevende	online
R5	man	zorg	leidinggevende	locatie
R6	vrouw	onderwijs	leidinggevende	online
R7	man	zorg	directeur	online
R8	man	horeca	mede-eigenaar	locatie
R9	man	ICT	directeur	online
R10	vrouw	onderwijs	directeur	online
R11	vrouw	overheid	directeur	online
R12	vrouw	overheid	directeur	locatie
R13	man	zakelijke dienstverlening	mede-eigenaar	locatie
R14	vrouw	overheid	leidinggevende	online
R15	man	onderwijs	leidinggevende	online
R16	vrouw	onderwijs	leidinggevende	online
R17	vrouw	zorg	leidinggevende	online

Bron: SCP/VU

Analyse van de interviews

De interviews zijn opgenomen en de opnames zijn na afloop getranscribeerd door Amberscript. Daarna zijn de transcripten door de onderzoekers geanonimiseerd en ingelezen in het softwareprogramma ATLAS.ti. Vervolgens is een contextuele reflexieve thematische analyse uitgevoerd aan de hand van de zes verschillende fasen van Braun et al. (2023). Op deze manier is de onderzoeker in de eerste fase bekend geworden met de data, door de opnames en transcripten van de interviews meerdere keren door te nemen. Tijdens deze fase zijn tegelijkertijd patronen in de data geïdentificeerd en hiervan is een voorlopig overzicht opgesteld. In de tweede fase van de analyse begon het coderen. Stukjes tekst die herhaaldelijke patronen van betekenis in de data weergaven, zijn geïdentificeerd en uitgelicht. Wanneer bleek dat een code op verschillende locaties in de data kon worden toegepast, werden deze locaties in groepen met overeenkomende stukken tekst gegroepeerd. Deze groeperingen van tekstdelen betreffen ieder een bepaald (sub)thema. Vanaf dit punt zijn de thema's kritisch beoordeeld en onderverdeeld in grotere en kleinere (sub)thema's. Vervolgens is er gereflecteerd op de validiteit van de thema's en zijn de thema's en subthema's gedefinieerd en in relatie tot andere (sub)thema's gebracht. Ten slotte zijn de meest belangrijke thema's en subthema's gebruikt om een eindrapport te produceren, waarin datafragmenten uit de thema's zijn geselecteerd om de bevindingen op te baseren. De kwalitatieve analyse was overwegend deductief van aard, omdat we op zoek zijn naar thema's inzake knelpunten en mogelijkheden op de drie benoemde niveaus.

Interviewgids

De data zijn verzameld middels semigestructureerde interviews. De topiclijst bestond uit open vragen naar de kennis over en de ervaringen met de mogelijkheden om werk en mantelzorg voor werknemers te organiseren. Hierbij werden drie niveaus onderscheiden: de werkvloer, de werkorganisatie en de nationale overheid. Voorbeelden van besproken topics en prompts zijn:

- *Op de werkvloer:* Aan wie geef je leiding, hoe ziet je team eruit, hoelang geef je al leiding? Kun je wat meer vertellen over wat voor leidinggevende je bent? Merk je dat dat op een bepaalde manier terugkomt in het bespreken van werk en mantelzorg met je teamleden?
- *Inzake mantelzorg:* Waar denk je aan bij mantelzorg? Komen er voorbeeldsituaties van werknemers bij je op? Heb je zelf ervaring met mantelzorg?
- *Bespreekbaarheid:* Hoe is de bespreekbaarheid van het onderwerp? Denk je dat werknemers niet of minder geneigd zijn om hun mantelzorgtaak te delen? Waar kan dat mee te maken hebben? Zie jij het als jouw taak om mantelzorg bespreekbaar te maken?
- *Mantelzorg bij werknemers:* Heb je voorbeelden van mantelzorgsituaties onder werknemers? Voorbeeldsituatie: Hoe kwam je te weten dat deze werknemer een mantelzorgtaak heeft? Zijn er afspraken gemaakt of heeft de werknemer zelf actie ondernomen? Ligt dit in lijn met het organisatiebeleid? Hoe was het contact met hr rondom dit onderwerp? Zijn er situaties die moeilijk verliepen en waarom was dat?
- *De leidinggevende als persoon:* Denk je dat het faciliteren van de combinatie van werk en mantelzorg (bewust/onbewust) verschilt per werknemer? Bijvoorbeeld naar culturele achtergrond, gender, opleiding, leeftijd, functie en/of zorgsituatie?
- *De organisatie:* Wat is volgens jou de visie en het beleid van de organisatie inzake de combinatie van werk en mantelzorg? Hoe is bijvoorbeeld verlof (flexibel werken) geregeld?
- *De overheid:* De overheid verwacht dat we meer gaan werken én mantelzorgen. Dat kan werknemers (en werkgevers) onder druk zetten, doordat zij de combinaties van werk en privé moeten faciliteren. Hoe kijk jij hier tegenaan? Wat vind je wel en niet de verantwoordelijkheid van een leidinggevende, een organisatie en de nationale overheid? Is er nog iets dat je mee wilt geven aan de organisatie en de overheid?

B7 Bijlage bij hoofdstuk 7

B7.1 Design en respondenten

Selectie en werving van de respondenten

Negen vertegenwoordigers van de zorg, het werk en de overheid zijn samengebracht in twee online dialoogsessies die zijn georganiseerd vanuit de VU Amsterdam. De deelnemers betroffen: twee werkende mantelzorgers, twee leidinggevenden, twee hr-leden, een bedrijfsarts, een zorgverzekeraar en een vertegenwoordiger van een mantelzorgsteunpunt. De twee werknemers, de twee leidinggevenden en een hr-adviseur waren al deelnemer aan de individuele interviews. De overige stakeholders zijn betrokken uit het professionele netwerk van de onderzoekers. Het is helaas niet gelukt om ook vertegenwoordigers van de landelijke overheid en zorginstellingen deel te laten nemen aan de dialoogsessies. De respondenten vormden een *convenience sample* die in twee uitgebreide sessies met elkaar in gesprek gingen. Alle deelnemers hebben een toestemmingsformulier ondertekend voorafgaand aan hun deelname.

Design van de sessies en voorbeeldvragen

Beide sessies zijn online gehouden met een moderator erbij met ervaring in dialoogsessies. Er zijn gespreksthema's bepaald die ook voorafgaand aan beide sessies gecommuniceerd zijn met de betrokkenen. De deelnemers kregen voor de start de volgende informatie over beide sessies:

De eerste sessie op 2 juni is gewijd aan je ervaringen, meningen en perspectieven op de combinatie werk en mantelzorg vanuit je (professionele) rol. In deze sessie willen wij meer inzicht krijgen in de problemen die mensen in verschillende rollen ervaren bij het (gaan) uitvoeren van de combinatie werk en mantelzorg, het volhouden van deze combinatie en/of het faciliteren van deze combinatie vanuit een professionele rol.

In de tweede sessie op 16 juni gaan we nader in op wie (gedeeld) verantwoordelijk zou moeten zijn voor welke vorm van ondersteuning, om te komen tot handelingsperspectieven voor verschillende betrokkenen nu en in de toekomst, om de combinatie werk en mantelzorg duurzaam uitvoerbaar te maken en te houden.

Bij de eerste dialoogsessie stelden we de volgende vragen:

- Wat zijn volgens jou, vanuit jouw rol, de belangrijkste problemen bij het combineren van werk en mantelzorg? Waar zit frustratie, emotie? Waar zit een gevoel van beklemming, ongemak of dilemma, of van niet goed weten hoe te handelen? Kun je hier voorbeelden bij bedenken?
- Wat maakt dit een probleem (oorzaken, mechanismen, partijen)? Wie treft het probleem en op welke manier(en)?
- Denk je dat andere betrokkenen anders tegen dit probleem aankijken dan jijzelf?

Na de pauze werd de bespreking gewijd aan het komen tot een rangorde van de kernproblemen per rol (werkende mantelzorger, werkgever, hr-adviseur, bedrijfsarts, zorgprofessional, zorgverzekeraar en beleidsmaker).

De sessies vonden online plaats, hetgeen de mogelijkheid bood om op twee manieren input van de deelnemers te verzamelen. Ten eerste is er data verzameld middels het beschrijven van digitale stickers, waarop deelnemers kort met trefwoorden of tekstjes hun visie konden delen. Ten tweede zijn de online sessies opgenomen, waardoor de antwoorden van de deelnemers digitaal beschikbaar

waren en de transcripties gebruikt konden worden voor een kwalitatieve analyse. Voorafgaand aan de tweede dialoogsessie zijn de data (stickers en transcriptie) van de eerste sessie door de onderzoekers besproken. Doel hiervan was te komen tot een nadere specificatie van de onderwerpen die in de tweede sessie aan de orde moesten komen voor de beantwoording van de vraagstelling. Ook deze zijn voorafgaand aan de tweede sessie aan de deelnemers gecommuniceerd:

In de tweede sessie willen we jullie vooral aan het werk zetten vanuit jullie eigen rol en verantwoordelijkheidsgebied en in gesprek laten gaan met degenen met andere rollen en verantwoordelijkheden. Ons doel is: inzicht krijgen in wat mensen in verschillende rollen zelf kunnen doen om de combinatie werk en mantelzorg te verbeteren, waar we elkaar nodig hebben, waar we elkaar tegenwerken, hoe we beter kunnen samenwerken en wat daarvoor nodig is. Met andere woorden: binnen en buiten onze eigen stoep tegel kijken; hoe kunnen we samen een beter pad maken, zodat de combinatie werk en mantelzorg draaglijk(er) wordt en blijft? Denk hierbij niet alleen aan casussen/voorbeelden vanuit je eigen context, maar ook vooral aan wat werkende mantelzorgers, werkgevers, zorgprofessionals, gemeenten en de nationale overheid in de breedte zouden kunnen doen.

Tijdens de tweede dialoogsessie zijn de volgende vragen aan de orde gekomen:

- **Individuele oefening:** Wat zou je in je eigen rol willen behouden, versterken, toevoegen en loslaten om de combinatie van werk en mantelzorg te verbeteren? Dit is door de deelnemers op online post-its gezet. Vervolgens is deze informatie plenair besproken met aandacht voor overeenkomsten en verschillen in wat men bijvoorbeeld wil of kan toevoegen en loslaten.
- In twee digitale ruimtes gingen deelgroepen van stakeholders met verschillende rollen uiteen om de volgende vragen te bespreken: Welke rollen hebben elkaar nodig om verder te komen? Welke rollen schuren of werken elkaar tegen? Hoe kunnen we elkaar helpen om verder te komen, wat is daarvoor nodig? Wat gaat al goed en hoe kunnen we dat versterken?
- In de plenaire nabespreking werden de verbanden besproken tussen de domeinen werk, zorg en overheid.

Analyse van de dialoogsessies

Beide dialoogsessies zijn met beeld en geluid opgenomen en de tekst is getranscribeerd. Ook het beeldmateriaal is bewaard en bekeken bij de data-analyse. Andere databronnen waren de post-its en whiteboards die tijdens de sessies van data zijn voorzien. De transcripties zijn ingevoerd in ATLAS.ti en gecodeerd. Middels een *framework*-analyse (Goldsmith 2021) is een overzicht van de verschillende codes gegenereerd en zijn overkoepelende thema's verkregen. Deze thema's zijn ook vergeleken met de online materialen (post-its en whiteboards) om de thema's aan te vullen en te specificeren. Bij het zoeken naar thema's waren de onderzoeksvragen leidend: het ging om het benoemen van de besproken overlap en de verschillen in de belangen en verantwoordelijkheden van de diverse stakeholders.

Literatuur

- Braun, V., V. Clarke, N. Hayfield, L. Davey en E. Jenkinson (2023), Doing reflexive thematic analysis. In: S. Bager-Charleson en A. McBeath (red.), *Supporting Research in Counselling and Psychotherapy* (p. 19-38). Cham: Palgrave Macmillan (doi.org/10.1007/978-3-031-13942-0_2).
- Goldsmith, L.J. (2021). Using framework analysis in applied qualitative research. In: *Qualitative report*, jg. 26, nr. 6, p. 2061-2076 (doi.org/10.46743/2160-3715/2021.5011)
- Leszczensky, L. en T. Wolbring (2022). How to deal with reverse causality using panel data? Recommendations for researchers based on a simulation study. In: *Sociological Methods & Research*, jg. 51, nr. 2, p. 837-865 (doi.org/10.1177/0049124119882473).
- Weller, B.E., N.K. Bowen en S.J. Faubert (2020). Latent Class Analysis: A Guide to Best Practice. In: *Journal of Black Psychology*, jg. 46, nr. 4, p. 287-311 (doi.org/10.1177/0095798420930932).