

ACHTERGRONDDOCUMENT

BIJ DE MULTIDISCIPLINAIRE PREVENTIEVE RICHTLIJN

WERK-PRIVÉBALANS



Gedeeltelijke herziening

Colofon

© NVAB 2023

Uitgave NVAB

Kwaliteitsbureau NVAB

Postbus 2113

3500 GC Utrecht

t 030 2040620

e nvab@nvab-online.nl

w www.nvab-online.nl

Auteurs F.S. (Felicia)Los MSc, *wetenschappelijk medewerker richtlijnontwikkeling* NVAB

dr T. (Teddy) Oosterhuis, *richtlijnmethodoloog* NVAB

dr ir W.K. (Wendel) Post, *arbeidshygiënist/health officer PMO*, NVvA

dr D. (Daantje) Derks, *Associate professor Work & Organizational Psychology*,

Erasmus Universiteit Rotterdam

dr P. (Pieter) Coenen, *senior onderzoeker*, Amsterdam UMC, Public and Occupational Health

J. (Jaap) Dogger, *bedrijfsarts*, NVAB

drs C.M. (Carmen) Geurts-van der Heiden, *arbeids- en organisatiedeskundige*, BA&O

C.J.M. (Ceciel) Lansink, *arbeidshygiënist*, NVvA

drs E.A.M.T. (Ellis) Lesterade, *arbeids- en organisatiedeskundige*, BA&O

L. (Louis) Nijland, *registerveiligheidskundige RVK®/senior consultant*, NVVK

J. (Jessica) van Ruitenburg, *beleidsadviseur FNV, werknemersvertegenwoordiger*

drs S. (Simone) Wensink MWO, *A&O psycholoog/manager HR Wellbeing, werkgeversvertegenwoordiger*

Datum autorisatie 31 januari 2023

INHOUDSOPGAVE

4	INLEIDING
5	Doel van het achtergronddocument
5	Inhoud van de richtlijn
6	Methode en verantwoording
9	Kerngroep
9	Projectgroep
9	Werknemers- en werkgeversperspectief
10	Praktijktest, commentaarfase en autorisatie
10	Conflicterende belangen
10	Juridische betekenis
10	Evaluatie en actualisering
11	1 WERK-PRIVÉBALANS
11	Definities werk-privébalans
12	Aanbevelingen
13	2 PREVENTIEVE MAATREGELEN
13	2.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie
13	Aanbevelingen
14	2.2 Preventief Medisch Onderzoek / Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek
16	Aanbevelingen
16	2.3 Arbeidsomstandighedensprekuur
18	2.4 Preventie
19	Aanbevelingen
24	Aanbevelingen
28	3 INDIVIDUELE BEGELEIDING EN INTERVENTIES
28	3.1 Diagnostiek
32	Aanbevelingen
37	Aanbevelingen
37	3.2 Interventies
38	Aanbevelingen
42	4 THUISWERKEN: PREVENTIEVE MAATREGELEN
50	Aanbevelingen
52	5 THUISWERKEN: INDIVIDUELE BEGELEIDING EN INTERVENTIES
52	5.1 Inventarisatie
52	Aanbevelingen
53	5.2 Interventies
53	Aanbevelingen
54	REFERENTIES
62	BIJLAGEN
63	1 Literatuuronderzoek
63	Literatuuronderzoek 2013
64	Literatuuronderzoek 2022
67	2 Evidence-tabellen
99	3 Praktijktest
100	4 Kennislacunes
101	5 Referenten

INLEIDING

De aanleiding voor het ontwikkelen van de oorspronkelijke richtlijn was de wens het ‘kennisdossier werk- en rusttijden’ om te zetten in een richtlijn. Aangezien de term “werk- en rusttijden” een verouderde term is en vooral geassocieerd wordt met werk in ploegendiensten of het werk in de transportsector (bv. vrachtwagenchauffeurs), is door de projectgroep besloten deze term aan te passen naar werk-privébalans. De redenen hiervoor waren tweeledig. Enerzijds is werk-privébalans de generieke term in de literatuur, anderzijds wilde de projectgroep de richtlijn zo generiek mogelijk toepasbaar maken door de richtlijn niet te beperken tot het werk in ploegendiensten.

Interactie tussen werk- en privé domeinen

Werk neemt een groot deel van het leven van mensen in beslag. Steeds meer mensen vinden het echter belangrijk om naast het werk voldoende tijd te hebben voor zorgtaken, sport en ontspanning. Het vinden van een juiste balans tussen werk en privéleven staat dan nogal eens onder de druk. Wanneer werkenden het gevoel hebben dat werk te veel met hun privéleven interfereert, wordt dat als onprettig ervaren. De wetenschappelijke literatuur is dan ook met name gericht op de antecedenten en gevolgen een verstoorde werk-privébalans. De interventies die beschikbaar zijn, dienen ook om de werk- en privé domeinen beter op elkaar af te stemmen, met minder verstoringen tot gevolg.

Richting en evaluatie van de interferentie

Werk en privé zijn in de huidige samenleving zo geïntegreerd dat er interactie plaatsvindt tussen beide domeinen, met andere woorden werk- en privé domeinen kunnen elkaar beïnvloeden. Zo kan het werk invloed hebben op de privésituatie, maar kan (tegelijktijd) het privéleven ook een impact hebben op het werkend leven.

De interactie tussen werk en privé wordt veelal omschreven als het proces waarbij aspecten van de werk- en thuissituatie elkaar wederzijds op een dusdanige manier beïnvloeden dat emoties, cognities en/of gedragingen opgedaan in het ene domein van invloed zijn op emoties, cognities en/of gedragingen in het andere domein. Merk op dat interactie in principe een neutraal begrip is waaraan een tweetal dimensies ten grondslag ligt:

- de richting van de interferentie (van werk naar privé en vice versa)
- de evaluatie van de interferentie (positief en negatief) (Peeters, van Steenbergen & Heiligers 2012).

Zo kan een werknemer met problemen thuis, zich wellicht moeilijker concentreren op het werk. Dit is een voorbeeld van een verstoorde privé-werkbalans. Echter, wat veel vaker voorkomt is dat het werk invloed heeft op het privéleven. Dit wordt een verstoorde werk-privébalans genoemd. Dit treedt bijvoorbeeld op als een werknemer stress op het werk heeft en hier 's avonds nog over piekert, of heel concreet als iemand overuren maakt. Naast een negatieve invloed kan de wederkerige beïnvloeding van de domeinen ook positief zijn. Zo kunnen bijvoorbeeld vaardigheden geleerd op het werk ook van pas komen in de privé situatie. Plezier hebben in het werk kan ook doorwerken in de

privésituatie na het werk. Dit zijn beide voorbeelden van positieve interactie tussen het werk en het privé-domein; ook wel werk-thuis verrijking of werk-thuis facilitatie genoemd. Andersom kan ook. Als je privé lekker in je vel zit en de zaken goed voor elkaar hebt, kan dat ook zijn positieve weerslag op het werk hebben. Een ander voorbeeld is als je in je privé-tijd een voetbalteam coacht, kan dit bijdragen aan je leidinggevende vaardigheden op het werk. Dit zijn allebei voorbeelden van privé-werkverrijking of facilitatie.

Echter, deze richtlijn heeft een verstoorde werk-privébalans als uitgangspunt genomen. De reden voor de negatieve focus is dat met name de werkenden die een verstoorde balans ervaren kans hebben om klachten te ontwikkelen die vervolgens kunnen leiden tot ziekte en verzuim. Dit argument is gesterkt door de beschikbare literatuur op dit terrein die ook met name gaat over de disbalans of het conflict tussen werk en privéleven. De werknemers die veelal positieve invloeden van hun werk op hun privéleven ervaren komen in de regel niet bij een bedrijfsarts of preventiemedewerker terecht. De focus op de richting van werk naar privé en niet omgekeerd heeft vooral te maken met de beïnvloedingsmogelijkheden van de werkgever. Deze richtlijn wordt toegepast binnen een werksetting. Dit houdt in dat de beïnvloedingsfactoren binnen het werkdomein moeten liggen. Vandaar de keuze om veelal naar de invloed van werk op het privéleven te kijken.

DOEL VAN HET ACHTERGRONDDOCUMENT

Het achtergronddocument heeft als doel de wetenschappelijke verantwoording en onderbouwing van de aanbevelingen in de richtlijn op een overzichtelijke wijze te presenteren.

INHOUD VAN DE RICHTLIJN

Voor deze richtlijn zijn de volgende uitgangsvragen beantwoord:

- 1 Wat is de definitie van werk-privébalans? (herzien)
- 2 Welke instrumenten meten verstoring van de werk-privébalans op een betrouwbare manier? (herzien)
- 3 Welke factoren leiden tot een verstoorde werk-privébalans?
- 4 Wat zijn de gevolgen van een verstoorde werk-privébalans voor de werknemer?
- 5 Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen? (herzien)
- 6 Welke factoren hangen samen met het behouden van een goede werk-privébalans of verstoring ervan bij thuiswerkers? (nieuw)
- 7 Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen bij thuiswerkers? (nieuw)

METHODE EN VERANTWOORDING

Het ontwikkelen en het herzien van deze richtlijn is mogelijk gemaakt dankzij financiële steun vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Als subsidieverstrekker heeft SZW geen invloed gehad op de inhoud van de richtlijn.

METHODE

Nadat de uitgangsvragen voor de oorspronkelijke versie van de richtlijn waren vastgesteld werden literatuur searches uitgevoerd. Vervolgens werd de gevonden literatuur bekeken en beoordeeld. Voor meer details over de zoekstrategie, zie [bijlage 1](#).

Het is belangrijk om op te merken dat werk- en privéleven op meerdere manieren met elkaar kunnen interfereren en dat deze interactie positief en negatief kan uitpakken voor werknemers. Echter, wij hebben er voor gekozen om ons in deze richtlijn alleen te richten op de richting van werk naar privé, en de negatieve gevolgen ervan. Deze vorm komt namelijk het vaakst voor (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005) en is daarnaast het meest nuttig voor de beoogde gebruikersgroep. In de literatuur wordt werk-thuis conflict, werk-thuis interferentie, werk-thuis interactie en verstoorde werk-thuis balans door elkaar heen gebruikt. De paraplu-term in zoektermen is “work family conflict”. Aangezien alle andere termen en de definitie die het meest gangbaar is van een rolconflict uitgaan, hebben we “work-family conflict” omarmd als de generieke zoekterm ten grondslag liggend aan onze literatuursearch.

De gevonden literatuur is systematisch beoordeeld aan de hand van objectieve criteria volgens de GRADE methodiek. Aan de hand van de literatuur zijn er evidence-tabellen opgesteld (bijlage 2). De beoordelingen samengevat in de tabellen vormen de basis voor de aanbevelingen in de richtlijn. Conclusies inclusief vermelding van de kwaliteit van bewijs zijn opgenomen in dit achtergronddocument.

ONDERDELEN HERZIENING

De richtlijn is gedeeltelijk herzien. Er is een keuze gemaakt voor de meest relevante herzieningen. Daarbij spelen signalen uit de praktijk over het niet kunnen toepassen van aanbevelingen een rol, veranderingen in de context en de beschikbaarheid van nieuwe evidence. Bovendien is aan de richtlijn een nieuwe module toegevoegd.

1 Toepassen van aanbevelingen

De ‘Survey Werk-thuis Interferentie NijmeGen’ (SWING) is het enige meetinstrument dat is opgenomen in de oorspronkelijke richtlijn. Interpretatie van de schaalscores blijkt lastig in de praktijk. Als onderdeel van de herziening is daarom nagegaan of en welke andere instrumenten beschikbaar zijn. Hiervoor is een inventarisatie uitgevoerd onder experts op het gebied van werk-privébalans en/of meetinstrumenten binnen de bedrijfsgezondheidszorg.

2 Beschikbaarheid van nieuwe evidence

In 2020 zijn experts geïnterviewd in het kader van het Programma ontwikkeling, herziening en prioritering van NVAB-richtlijnen, NVVG-richtlijnen en VG-protocollen. Op basis van het interview over de richtlijn werk-privébalans, lijkt het goed om vooral de uitgangsvraag over interventies om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen te herzien. De verwachting is dat naast nieuwe evidence over bestaande aanbevelingen in de richtlijn, er ook evidence over de effectiviteit van nieuwe interventies beschikbaar zal zijn.

Voor deze update van de evidence is een literatuuronderzoek uitgevoerd op basis van een systematische search.

3 Nieuwe module thuiswerken

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat in 2020 15% van de respondenten doorgaans thuis werkte en 32% thuiswerken combineerde met werken op locatie, in totaal werkte dus bijna de helft geheel of gedeeltelijk thuis. Gemiddeld werkten men 19,4 uur per week thuis. Werkenden van 25-55 jaar werkten vaker (55%) en meer uren (20,1 uur) thuis dan andere leeftijdsgroepen en in de financiële dienstverlening (91%), ICT (89%) en zakelijke dienstverlening (61%) werd meer thuisgewerkt dan in andere sectoren. Thuiswerkers rapporteren een verstoorde werk-privébalans maar ook gebrek aan contact, veranderde werktijden (langere dagen, minder pauzes) en ICT gerelateerde problemen. Voor deze module is een knelpuntenanalyse uitgevoerd, en op basis daarvan zijn de volgende uitgangsvragen vastgesteld: Welke factoren hangen samen met het behouden van een goede werk-privébalans of verstoring ervan bij thuiswerkers? Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen bij thuiswerkers? Voor het beantwoorden van deze vragen is een literatuuronderzoek uitgevoerd op basis van een systematische search. De search leverde geen interventiestudies op, daarom is aanvullend gezocht in de grijze literatuur.

LITERATUURONDERZOEK HERZIENING

Search

Voor de uitgangsvragen zijn PICO/PECOs opgesteld. PICO/PECO staat voor Patient Intervention (of Exposure) Comparison Outcome. De searches zijn uitgevoerd in de databases PsycINFO en Business Source Premier vanaf 2013. Een overzicht van de PICO/PECOs en inclusiecriteria is opgenomen in [bijlage 1](#). Ook de zoekstrings en het verloop van de screening en selectie van artikelen staan vermeld in [bijlage 1](#).

Risico op bias

Het risico op bias van interventiestudies is beoordeeld met de ROBINS-I (Sterne 2016), op basis van de drie domeinen: voor de interventie (confounding, selectiebias), interventie, na de interventie (afwijkingen protocol, missende data, uitkomstmeting, reporting bias). Ieder domein is gescoord met + of -. Een + score op twee of drie domeinen wordt beschouwd als laag risico op bias, overige scores als hoog risico op bias.

Het risico op bias van studies naar determinanten voor de werk-privébalans tijdens thuiswerken is beoordeeld op basis van drie domeinen van de QUIPS (Hayden 2003): adequate meting van de belemmerende/bevorderende factor, adequate meting van de uitkomst, adequaat design en adequate statistische analyse. Ieder domein is gescoord met + of -. Een + score op drie domeinen is beschouwd als laag risico op bias, een + score op twee domeinen als een matig risico op bias en overige scores als hoog risico op bias.

Het risico op bias van reviews werd beoordeeld met de AMSTAR-2 (Shea 2017). De twee items over financiering van de review zijn buiten beschouwing gelaten. Een AMSTAR-score van 10-14 is beschouwd als laag risico op bias (Sharif 2013), overige scores als hoog risico op bias. Wanneer items van de AMSTAR niet van toepassing waren, zijn de afkappunten voor risico op bias naar rato aangepast.

Kwaliteit van bewijs

De kwaliteit van bewijs voor een bepaalde interventie/determinanten is bepaald met behulp van GRADE (GRADE Working Group). Er zijn vier niveaus van kwaliteit van bewijs: hoog, redelijk, laag en zeer laag. Bewijs uit gerandomiseerde interventiestudies startte als hoge kwaliteit. Bewijs uit cohortstudies startte als hoge kwaliteit voor determinanten in confirmatieve studies en als redelijke kwaliteit in exploratieve studies (Huguet 2013). De kwaliteit werd vervolgens met een of meer niveaus verlaagd als er problemen werden geconstateerd in een of meer van de volgende domeinen: 1) bias van de geïncludeerde studies (verlaagd bij hoog risico), 2) consistentie van de resultaten tussen de studies (verlaagd bij inconsistentie), 3) nauwkeurigheid van de resultaten (verlaagd bij onnauwkeurigheid), 4) directheid van bewijs (verlaagd bij indirectheid van het meten van de uitkomst), 5) publicatiebias (verlaagd bij indicatie van publicatiebias).

De omschrijving van de niveaus van kwaliteit van bewijs voor interventies en belemmerende of bevorderende factoren is als volgt:

- hoge kwaliteit: de interventie werkt/werkt niet, de factor is wel/geen belemmerende of bevorderende factor
- redelijke kwaliteit: de interventie werkt waarschijnlijk/waarschijnlijk niet, de factor is waarschijnlijk wel/geen belemmerende of bevorderende factor
- lage kwaliteit: de interventie werkt mogelijk/mogelijk niet, de factor is mogelijk wel/geen belemmerende of bevorderende factor
- zeer lage kwaliteit: het is onduidelijk of de interventie wel of niet werkt, het is onduidelijk of de factor wel of geen belemmerende of bevorderende factor is.

Studies met dezelfde interventie-controle-uitkomst-combinatie, of determinanten-uitkomst-combinatie werden als één body of evidence beschouwd en de resultaten hiervan zijn zoveel mogelijk in één conclusie samengevat. Het poolen van de resultaten was door heterogeniteit niet mogelijk.

Vaststellen conclusie

Er werd per interventie-controle-uitkomst-combinatie of belemmerende/bevorderende factor-uitkomst-combinatie beoordeeld of er wel of geen effect was, en wat de kwaliteit van het bewijs was.

Aanbevelingen

Aanbevelingen zijn geformuleerd op basis van het gevonden bewijs en de kwaliteit daarvan. Factoren die zijn meegewogen in de formulering van de aanbeveling waren: 1) kwaliteit van bewijs, 2) balans tussen gewenste en schadelijke effecten, 3) patiënten/werknemersperspectief en 4) professioneel perspectief, dat wil zeggen perspectief van de kerndeskundige en van de werkgever. Als een positief geformuleerde aanbeveling werd overwogen, werden aanvullende factoren gebruikt: 5) kosten, 6) organisatie van zorg en 7) maatschappelijk perspectief (GRADE Working Group).

Sterke aanbevelingen werden alleen geformuleerd op basis van hoge of redelijke kwaliteit. Lage of zeer lage kwaliteit van bewijs leidde tot zwakke aanbevelingen, te herkennen aan de formulering: “overweeg” een determinant uit te vragen of een interventie te adviseren.

KERNGROEP

De kerngroep bestond uit:

dr D. (Daantje) Derks, *voorzitter*, Associate professor Work & Organizational Psychology, Erasmus Universiteit Rotterdam
dr ir W.K. (Wendel) Post, *inhoudskundige, arbeidshygiënist/health officer* PMO, NVvA
F.S. (Felicia) Los MSc, *wetenschappelijk medewerker richtlijnontwikkeling* NVAB
– tot oktober 2022
dr T. (Teddy) Oosterhuis, *richtlijnmethodoloog* NVAB

De kerngroep deed het voorbereidende werk aan de hand van het projectplan, bereide de knelpuntenanalyse voor en deed een voorstel voor de uitgangsvragen. Tevens leverde ze de epidemiologische en praktische uitwerking van het project (met name literatuursearch, beoordeling risico op bias en kwaliteit van bewijs, opstellen evidence-rapport, opstellen conceptrichtlijn en uitvoeren praktijktest en externe commentaarronde). De kerngroep kwam gedurende de looptijd 7 maal bijeen.

PROJECTGROEP

De projectgroep bestond uit:

dr P. (Pieter) Coenen, *senior onderzoeker*, Amsterdam UMC, Public and Occupational Health
J. (Jaap) Dogger, *bedrijfsarts*, NVAB
drs C.M. (Carmen) Geurts-van der Heiden, *arbeids- en organisatiedeskundige*, BA&O
C.J.M. (Ceciel) Lansink, *arbeidshygiënist*, NVvA
drs E.A.M.T. (Ellis) Lesterade, *arbeids- en organisatiedeskundige*, BA&O
L. (Louis) Nijland, *registerveiligheidskundige RVK®/senior consultant*, NVVK
J. (Jessica) van Ruitenburg, *beleidsadviseur* FNV, *werknemersvertegenwoordiger*
drs S. (Simone) Wensink MWO, A&O *psycholoog/manager* HR Wellbeing,
werkgeversvertegenwoordiger

De projectgroep had als taken de knelpuntanalyse te beoordelen en aan te vullen, de concrete uitgangsvragen te accorderen, inbrengen van overwegingen bij de door de kerngroep gemaakte evidence-rapporten, de concrete aanbevelingen te accorderen en aan te vullen, en de verschillende stadia van de richtlijn te beoordelen. De projectgroep kwam gedurende de looptijd 6 maal bijeen.

WERKNEMERS- EN WERKGEVERS-PERSPECTIEF

In de projectgroep participeerden vertegenwoordigers namens de werknemers en werkgevers. Voor de commentaarronde zijn werknemers- en werkgevers-vertegenwoordigers uitgenodigd. Deze input van werknemers en werkgevers is verwerkt in de richtlijn.

PRAKTIJKTEST, COMMENTAARFASE EN AUTORISATIE

De concept richtlijn is getest door 28 kerndeskundigen, verdeeld over alle disciplines. In de commentaarfase zijn opmerkingen ontvangen van 14 referenten: 12 kerndeskundigen (verdeeld over alle disciplines), een werknemersvertegenwoordiger en een arbo-verpleegkundige.

De richtlijn is aangepast op basis van de resultaten van de praktijktest en commentaarfase. [Bijlage 3](#) beschrijft de praktijktest. De lijst met referenten die commentaar hebben geleverd is opgenomen in [bijlage 5](#). De richtlijn is beoordeeld en goedgekeurd door de volgende leden van de autorisatiecommissie van de NVAB: dr. I.M. van Dongen, prof. dr. C.A.M. Roelen, dr. P.B.A. Smits, drs. A.H.J.M. Sterk en dr. A.C.L.P.J. Verhoeven.

CONFLICTERENDE BELANGEN

Alle leden van de kern- en de projectgroep hebben een belangenverklaring ingevuld behorend bij de Code ter voorkoming van oneigenlijke beïnvloeding door belangenverstrengeling. Op basis van de ingevulde belangenverklaringen is door het Kwaliteitsbureau NVAB vastgesteld dat er bij geen van leden van de kerngroep en projectgroep belemmeringen zijn voor deelname aan de commissie.

JURIDISCHE BETEKENIS

Richtlijnen zijn op evidence en consensus gebaseerde aanbevelingen waaraan betreffende professionals moeten voldoen om kwalitatief goede advisering en zorg te verlenen. Richtlijnen zijn geen wettelijke voorschriften. Na autorisatie van de richtlijn door een beroepsvereniging wordt de richtlijn gezien als deel van de 'professionele standaard'. Professionals kunnen op basis van hun professionele autonomie zo nodig afwijken van de richtlijn. Dit kan in bepaalde situaties zelfs noodzakelijk zijn. Een professional die van de richtlijn afwijkt, moet dit beargumenteren en documenteren.

EVALUATIE EN ACTUALISERING

Binnen de financiering door SZW zijn geen middelen gereserveerd voor de evaluatie noch voor de actualisatie van de richtlijn maar de actualiteit van gepubliceerde richtlijnen moet wel bewaakt worden. Er kan nieuwe evidence beschikbaar komen, ook de context van de te leveren zorg kan essentiële wijzigingen ondergaan die verandering van een richtlijn noodzakelijk maakt. Ook commentaar van gebruikers van de richtlijn op onderdelen kan aanleiding zijn tot, of meegenomen worden bij, herziening van richtlijnen. Daarnaast kunnen ook gegevens uit de visitatie aanleiding geven om in de toekomst bepaalde passages of aanbevelingen uit richtlijnen aan te passen. De auteurs van de richtlijn doen daarom de aanbeveling om de richtlijn te herzien op basis van nieuwe wetenschappelijke inzichten, als er sprake is van een nieuw knelpunt of aandachtsgebied, of na maximaal vijf jaar. De beroepsverenigingen zijn verantwoordelijk voor de initiërende activiteiten ten behoeve van een actualiseringstraject.

1 WERK-PRIVÉBALANS

DEFINITIES WERK-PRIVÉBALANS

UITGANGSVRAAG

Wat is de definitie van werk-privébalans?

Deze uitgangsvraag is beantwoord in de oorspronkelijke versie van de richtlijn uit 2013 en aangevuld in 2022.

De definitie die zonder uitzondering in alle artikelen terugkomt is die van Greenhaus en Beutell (1985). Dat hun artikel “Sources of conflict between work and family roles” invloedrijk is in de literatuur blijkt uit het indrukwekkend aantal van 1021 citaties in andere artikelen, gedocumenteerd door Web of Science (d.d., 5 juni 2013). In hun literatuurreview erkennen zij dat niet alle studies die ze beschouwen de term work-family conflict gebruiken om hun variabelen te beschrijven. Echter, de soorten conflict die ze aangeven komen wel overeen met hun definitie van work-family conflict.

Greenhaus en Beutell (1985) beschrijven een verstoorde werk-privébalans als: “een vorm van inter-rol conflict waarin de druk van de rollen die vervuld moeten worden in het werk- én privé domein in bepaalde mate onverenigbaar zijn” (p. 77). Met andere woorden, deelname in de familierol wordt bemoeilijkt door de deelname in de werkrol. Er zijn drie belangrijke dimensies binnen een verstoorde werk-privébalans:

1 Conflicten gebaseerd op tijd

Tijd gespendeerd aan de ene rol kan niet meer gespendeerd worden aan de andere rol. Bijvoorbeeld: overwerken op kantoor gaat ten koste van tijd doorbrengen met je gezin.

2 Conflicten gebaseerd op inspanning (strain)

Werkstress kan symptomen veroorzaken als spanning, angst, piekeren, irritatie etc., welke overgedragen worden naar het privé domein. Bijvoorbeeld: een werknemer die stress heeft op het werk, kan dat na het werk moeilijk loslaten en blijft daar 's avonds over piekeren wat ten koste gaat van prestaties in de familierol.

3 Conflicten gebaseerd op gedrag

Specifiek functie-gerelateerd gedrag kan onverenigbaar zijn met verwachtingen rondom gedrag in de privérol. Bijvoorbeeld: mannelijke managers horen op hun werk zelfverzekerd, emotioneel stabiel en objectief te zijn. Hun familieleden verwachten dat ze zich juist warm, onderhoudend, emotioneel en kwetsbaar opstellen in interacties met de partner en de kinderen.

NIVEAU ++

Aangezien deze definitie alom gebruikt wordt in de wetenschappelijke literatuur wordt aanbevolen om deze definitie te gebruiken.

LAAG

Literatuurstudie: Greenhaus, 1985

KWALITEIT VAN HET BEWIJS

Het niveau van evidence van de gestelde definitie is erg laag, aangezien het een theoretisch paper is zonder empirische evidentie. Echter, alle artikelen die bekeken zijn in het kader van deze richtlijn hanteren deze definitie. De veronderstelde dimensies zijn vervolgens door andere onderzoekers meerdere malen empirisch getoetst en zijn valide gebleken. Dit betekent dat deze definitie breed geaccepteerd is en in deze richtlijn gehanteerd zal worden.

AANBEVELINGEN

AANVULLING AANBEVELINGEN OP BASIS VAN DE HERZIENING IN 2022

Verstoring van de werk-privébalans kan worden beoordeeld aan de hand van tevredenheid met de werk-privébalans. Tevredenheid met de werk-privébalans kan worden gedefinieerd als een algemeen niveau van tevredenheid dat voortkomt uit een beoordeling van de mate van succes bij het voldoen aan de verantwoordelijkheid van de rollen in werk en privé domein

Deze tevredenheid met de werk-privébalans bestaat uit twee componenten:

- 1 de cognitieve component, een beoordeling van de mate van succes bij het voldoen aan de veelvoudige eisen van werk en privérol;
- 2 de affectieve component, een positief gevoel of positieve emotie die voortkomt uit die beoordeling;

Een positieve beoordeling van de werk-privébalans komt dan voort uit het beschikken over voldoende middelen (resources) om te voldoen aan de verantwoordelijkheid van de rollen in werk en privé (Valcour, 2007).

Niet elke waarde op een vragenlijst ter indicatie van een verstoorde werk-privébalans is voor elke werkende even stressvol. Dit hangt onder andere af van de voorkeur voor segmenteren (werk-privé gescheiden houden) of integreren, de ervaren controle over het stellen van grenzen tussen werk- en privé domeinen en hoe centraal werk is voor de identiteit van de werkende. De prevalentiecijfers die opgenomen zijn in de oorspronkelijke richtlijn in 2013 zijn niet meer bruikbaar, omdat deze vooral gebaseerd waren op vragenlijstcores waarvan onduidelijk is welke waarde een verstoring van de werk-privébalans aangeeft. De uitgangsvraag over prevalentie is daarom verwijderd uit de richtlijn.

2 PREVENTIEVE MAATREGELEN

UITGANGSVRAAG

Welke meetinstrumenten moeten worden toegepast om de werk-privébalans op een betrouwbare manier te meten?

Deze uitgangsvraag is beantwoord in de oorspronkelijke versie van de richtlijn uit 2013 en herzien in 2023. Daarbij is het gebruik van meetinstrumenten onderdeel geworden van het hoofdstuk over preventieve maatregelen, onderdeel PMO/PAGO. Aanbevelingen over RI&E en PMO/PAGO zijn opgenomen in 2023.

2.1 RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE

Aanbevelingen over de RI&E zijn opgesteld op basis van discussie in de projectgroep. Daarbij zijn verplichtingen vanuit de Arbowet als uitgangspunt genomen, aangevuld met professionele expertise van de diverse kerndeskundigen. Daarnaast is gebruik gemaakt van de Leidraad PMO.

AANBEVELINGEN

- ▶ **Beoordeel in de RI&E en het bijbehorende Plan van Aanpak of er een adequaat preventiebeleid is dat voldoende aandacht besteedt aan:**
 - psychosociale arbeidsbelasting
 - (voorgenomen) maatregelen in het Plan van Aanpak ter preventie van een verstoorde werk-privébalans, inclusief de ordening daarvan volgens de arbeidshygiënische strategie
 - afwijkende arbeidsomstandigheden in het geval van thuiswerken die van invloed kunnen zijn op de werk-privébalans (zie hoofdstuk 4, faciliteren van thuiswerkomstandigheden).

- ▶ **Ga na of er aanvullend onderzoek nodig en uitgevoerd is met aandacht voor de werk-privébalans.**

- 1 **Evidence:** verstoring van de werk-privébalans en een hoge psychosociale arbeidsbelasting kunnen schadelijke effecten hebben op de gezondheid en leiden tot verzuim. De onderdelen waarop de RI&E moet worden beoordeeld zijn vastgesteld op basis van de expertise van de verschillende projectgroepleden en diverse wet- en regelgeving.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** uitvoeren van de RI&E en de beoordeling daarvan zal vermoedelijk voornamelijk positieve effecten hebben.
- 3 **Patiënten-/werknemersperspectief:** een goede RI&E en daarop gebaseerd Plan van Aanpak vormen de basis voor een goed preventiebeleid. Met preventie kunnen mogelijke schadelijke effecten van een verstoorde werk-privébalans op de gezondheid van werkenden beperkt worden.
- 4 **Professioneel perspectief:** kerndeskundigen en werkgever: een goede RI&E en daarop gebaseerd Plan van Aanpak vormen de basis voor een goed preventiebeleid. Met preventie kunnen mogelijke schadelijke effecten van een verstoorde werk-privébalans op de gezondheid beperkt worden. Daarnaast is de werkgever op basis van wetgeving verplicht tot het laten uitvoeren van een RI&E en laten opstellen van een Plan van Aanpak.
- 5 **Kosten:** het beoordelen van de RI&E en het bijbehorende Plan van Aanpak valt onder de reguliere werkzaamheden van de kerndeskundigen.
- 6 **Organisatie van zorg:** het beoordelen van de RI&E en het bijbehorende Plan van Aanpak valt onder de reguliere werkzaamheden van de kerndeskundigen.
- 7 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel schadelijke omstandigheden dienen vermeden te worden. Een goede inventarisatie van risico's is daarbij essentieel.

2.2 PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK / PERIODIEK ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK

De opzet van het PMO is volgens de Leidraad PMO (KMKA/Coronel Instituut/NVAB 2013). De projectgroep heeft besloten het PMO te richten op enerzijds een verstoring of dreigende verstoring van de werk-privébalans en anderzijds op daarmee samenhangende psychosociale arbeidsbelasting.

In de oorspronkelijk richtlijn uit 2013 was de aanbeveling opgenomen bij het meten van de werk-privébalans de Survey Werk-thuis Interferentie Nijmegen (SWING) (Geurts et al., 2005) te gebruiken. Deze vragenlijst meet wel of er sprake is van interferentie tussen werk en privé en andersom, maar uit de score kan niet worden afgelezen of dit als (problematische) verstoring van de werk-privébalans wordt ervaren. Verschillende individuen zullen bij gelijke score een verschillende mate van (of geen) verstoring van de werk-privébalans ervaren. Dit maakt het gebruik van dit meetinstrument in de praktijk moeilijk. Er is daarom gezocht naar een ander meetinstrument. Onder experts op het gebied van werk-privébalans en/of meetinstrumenten binnen de bedrijfsgezondheidszorg is geïnventariseerd welke meetinstrumenten in aanmerking komen. De uitvraag is gedaan bij projectgroepleden dr Daantje Derks, dr Wendel Post, dr Pieter Coenen, drs Simone Wensink en externe deskundigen op het gebied van werk-privébalans en/of meetinstrumenten in de bedrijfsgezondheidszorg dr Laura den Dulk, wetenschappelijk onderzoeker en Jurriaan Blekemolen, bedrijfsarts. Het enige meetinstrument waarvan een Nederlandse vertaling beschikbaar is dat de werk-privébalans meet is het instrument Work-nonwork Balance (Valcour, 2007).

Onderstaande tabel beschrijft de vier meest recente cohortstudies met data van de Work-nonwork Balance vragenlijst die gevonden zijn.

AUTEUR, LAND(EN)	BESCHRIJVING ITEMS	SCORE
Abendroth – Nederland, Zweden, Finland, Portugal, UK, Duitsland, Bulgarije, Hongarije n=7867 range n=676 Zweden tot n= 1373 Portugal	'satisfaction with the way you divide your time between work and personal life' 'your ability to meet the needs of your job and the needs of your personal or family life' 'the opportunity to do your job well and yet be able to perform home-related duties properly'.	10,89 NL/3=3,63 10,48 Zweden 10,27 Finland 9,50 Portugal 9,58 UK 9,73 Hongarije 10,07 Bulgarije 10,12 Duitsland
Hu – USA n=349	geen beschrijving	4,06 4,1
Michel – Duitsland T1 n=412 T2 n=263 T3 n=200 (n=124 control groep)	'4 items, private rather than family life'	2,91 2,85 2,94 (pre-/pre-/post- mindfulness of controlegroep)
Vieten – Duitsland n=3390 panel, in 2015, 2017, 2019	'three slightly adapted items, e.g., "How much control do you have over when you begin and end each workday?"'	3,4 3,41 3,46 in 2015, 2017 en 2019

Het afkappunt voor de Work-nonwork Balance is gebaseerd op Nederlandse data uit een groot Europees cohortonderzoek, vanwege de variatie tussen landen. In dit cohortonderzoek is een vragenlijst met 3 van de oorspronkelijke 5 items gebruikt. De interne consistentie van de vragenlijst is hoog en daarom veronderstellen wij dat het construct werk-privébalans zowel met een vragenlijst bestaande uit 3 als 5 items adequaat gemeten kan worden. In de richtlijn is de vragenlijst met vijf items opgenomen met de opmerking dat eventueel alleen de drie items uit het onderzoek van Abendroth et al. kunnen worden gebruikt.

In de herziening van de richtlijn is het gebruik van het meetinstrument voor werk-privébalans onderdeel van aanbevelingen over het PMO/PAGO. Behalve de Work-nonwork balance kunnen ook andere meetinstrumenten worden ingezet in het PMO/PAGO, gericht op psychosociale arbeidsbelasting cq de gevolgen van verstoorde werk-privébalans. Dat zijn de Herstelbehoefteschaal van de VBBA, zoals aanbevolen in de Leidraad PMO, en daarnaast, op basis van discussie in de projectgroep, de distress-schaal van de 4 DKL.

AANBEVELINGEN

- ▶ Het aanbieden en uitvoeren van een PMO/PAGO is voor de werkgever een verplichting vanuit de Arbowet. Een PMO/PAGO wordt periodiek aangeboden.
- ▶ Identificeer werkenden die (dreigende) negatieve gezondheidseffecten van een verstoorde werk-privébalans ervaren door middel van vragenlijstonderzoek. Overweeg een of meer van de volgende vragenlijsten te gebruiken:
 - Work-nonwork Balance
 - Herstelbehoefteschaal van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)
 - Distress-schaal van de Vier Dimensionale Klachtenlijst (4 DKL)
- ▶ Beoordeel de individuele scores van het vragenlijstonderzoek. Nodig op basis daarvan werkenden uit voor het spreekuur:
 - met een gemiddelde schaalscore van 3,6 of lager op de vragenlijst Work-nonwork Balance
 - met een somscore van 6 of hoger op de herstelbehoefteschaal van de VBBA
 - met een score van >10 op de distress schaal van de 4DKL
- ▶ Analyseer de resultaten van de screening op groepsniveau en gebruik de uitkomsten voor de RI&E, en voor de keuze van interventies voor het Plan van Aanpak.

2.3 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENSPEEKUUR

- ▶ Maak binnen de klantorganisatie bekend dat er een arbeidsomstandigheden-spreekuur is. Informeer de werkenden dat zij ook vanwege een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans hiervan gebruik kunnen maken.

Op basis van de uitkomsten van de praktijktest heeft de projectgroep besloten een aanbeveling op te nemen over het bekendmaken van het arbeidsomstandigheden-spreekuur.

2.4 PREVENTIE

UITGANGSVRAAG VOOR 2.4 EN 3.2

Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen?

Deze uitgangsvraag is beantwoord in de oorspronkelijke versie van de richtlijn uit 2013 en herzien in 2023.

De interventies op organisatieniveau staan beschreven in deze paragraaf. De individuele begeleiding en interventies staan beschreven in [hoofdstuk 3, paragraaf 3.2 Interventies](#). Tot op het moment van publicatie van de oorspronkelijke richtlijn was er slechts een beperkt aantal studies dat zich specifiek richt op interventies op dit terrein. Binnen de literatuur is het aantal interventiestudies met een voor- en nameting inclusief een controle groep slechts zeer schaars. Gezien de aard van de uitgangsvraag en het belang voor de doelgroep zijn toen copingstijlen die werknemers zelf hanteren uitgesloten van de richtlijn.

FAMILIEVRIENDELIJKE WERKOMGEVING

De meta-analyse van Mesmer-Magnus en Viswesvaran (2005) richt zich op verschillende facetten van een familievriendelijke werkomgeving die er op gericht is om een verstoorde werk-privébalans te verbeteren. In deze meta-analyse zijn 38 studies (N= 13,605) meegenomen. Zij maken binnen deze familievriendelijke werkomgeving een algemene tweedeling:

- 1 werk-familieprogramma's en beleid;
- 2 familievriendelijke cultuur.

Werk-familie programma's en beleid

Dit bestaat in de regel uit flexibele werkafspraken, steun bij zorgtaken en verwijsbrieven, betaald en onbetaald familieverlof en algemene programma's om werknemers te helpen. Het is belangrijk om op te merken dat het doel van deze programma's vaak niet specifiek is om de werk-privébalans te verbeteren, maar eerder om de arbeidstevredenheid, extra-rolprestatie en dergelijke te verhogen. Echter de beschikbaarheid en het gebruik van dit soort programma's zou werknemers kunnen helpen om de balans tussen werk en privé beter te handhaven (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Familievriendelijke cultuur

Het kenmerk van familievriendelijke organisaties is dat ze niet van hun werknemers verwachten dat ze verantwoordelijkheden van het werk boven die van hun gezin stellen. Er wordt ook waarde gehecht aan en rekening gehouden met het privéleven van werknemers. Het is niet noodzakelijk zo dat er ook familievriendelijke programma's en voordelen formeel zijn vastgelegd binnen de organisatie om de cultuur als familievriendelijk te karakteriseren. Steun van de leidinggevende en collega's met betrekking tot het combineren van werk en familie verantwoordelijkheden is een belangrijke factor, met name op het moment dat er conflicten tussen de domeinen dreigen te ontstaan (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Aangezien zowel werk-familieprogramma's en de familievriendelijke cultuur zich in het werk-domein bevinden, wordt de ervaren steun van de partner ook meegenomen zodat het familie-domein ook vertegenwoordigd is. Werk-privébalans impliceert immers dat er interactie is tussen beide domeinen.

De resultaten van de meta-analyse laten zien dat de facetten van een familievriendelijke werk-omgeving de werknemers minder handvaten geven om met een verstoorde werk-privébalans om te gaan dan verwacht. Geen enkele factor verklaart meer dan 7% van de variantie in de verstoorde werk-privébalans. De familievriendelijke cultuur lijkt het meest effectief in het verbeteren van een verstoorde werk-privébalans. De ervaren steun van de partner speelt een vergelijkbare, minimale, rol in het optimaliseren van een verstoorde werk privé balans. Echter, steun van de partner en familievriendelijke cultuur verklaren een ander deel van de variantie in werk-privébalans wat betekent dat ze van unieke waarde zijn voor werknemers.

Moen, Fan, en Kelly (2013) hebben onderzoek gedaan naar de "Results Only Work Environment (ROWE)". interventie. Zij hebben zich specifiek gericht op de relatie tussen een verstoorde werk-privébalans en gezondheidsgedrag van werknemers. Zij tonen aan dat de ROWE interventie ertoe leidt dat werknemers meer gezond gedrag vertonen. Daarnaast hadden werknemers in de interventiegroep het gevoel dat ze meer tijd over hadden om aan gezondheid bevorderend gedrag te kunnen besteden.

NIVEAU ++

Het ROWE programma kan bijdragen aan een betere werk-privébalans. Bovendien stopten meer werknemers met roken (OR: 5.35) in de interventie groep en diegenen die bleven roken, rookten 25% minder.

In de interventie groep bewogen werknemers meer (OR: 1.12) , hadden meer nachtrust (OR: 0.30) en hadden ze meer tijd om gezond eten te bereiden (OR: 0.73)

LAAG

Quasi experiment: Moen, 2013

Hammer, Kossek, Anger, Bodner en Zimmerman (2011) hebben een pretest/posttest interventie studie gedaan inclusief controlegroep. Zij hebben een interventie ontwikkeld die leidinggeven-den beoogt te helpen om werknemers beter te ondersteunen in het combineren van hun werk en privéverantwoordelijkheden. De interventie bestond uit drie trainingen (face-to-face, computer en het monitoren van het eigen gedrag) allemaal gericht op het verbeteren van familie-ondersteunend gedrag van leidinggevendenden ("family supportive supervisor behaviors"). De training is ontworpen om de motivatie en vaardigheden van leidinggevendenden te verbeteren om het interpersoonlijk contact met werknemers te verbeteren om zo werknemers te ondersteunen in hun behoeften om hun werk en privéleven te combineren. Zij concluderen dat de interventie minder resultaat heeft dan verwacht. De beperkte resultaten die er zijn, hebben vooral betrekking hebben op de werknemers met een slechte privé-werk balans. Met andere woorden, werknemers waar het privéleven invloed heeft op hun prestaties op het werk. De ervaren werk-privébalans speelde nauwelijks een rol. De enige opmerkelijke bevinding met betrekking tot een verstoorde balans is dat de werknemers met een verstoorde werk-privébalans een relatief betere fysieke gezondheid hadden dan werknemers met een goede balans. Zij schrijven dit vreemde resultaat toe aan karakteristieken van hun steekproef die veelal uit laaggeschoolde arbeiders bestond met een lage sociale en financiële status. Misschien zijn de werknemers die moeite hebben met het balanceren tussen verantwoordelijkheden op het werk en thuis degenen die twee banen hebben waardoor ze financieel beter hun hoofd boven water kunnen houden (Hammer et al., 2011).

NIVEAU ++

Overall zijn er nog weinig interventiestudies naar het optimaliseren van de ervaren werk-privébalans gedaan. Een familievriendelijke cultuur kan een bescheiden bijdrage leveren aan het verbeteren van de werk-privébalans, net als steun van de partner. Steun van leidinggevendenden lijkt vooralsnog weinig bij te dragen.

LAAG

Systematische review: Mesmer-Magnus, 2006; Quasi-experiment: Hammer, 2011

KWALITEIT VAN HET BEWIJS

Interventiestudies die het onderscheid maken tussen interventies gericht op de individuele werknemer (zogenaamde tailored programma's) en interventies gericht op groepen werknemers (generieke programma's) zouden een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan zowel de wetenschap als de praktijk. Verder willen we er op wijzen dat het beperkte aantal studies dat is uitgevoerd uit de Verenigde Staten komt. Dit duidt op indirectness en het is niet duidelijk of de resultaten vertaalbaar zijn naar de Nederlandse samenleving. Dit heeft ertoe geleid dat het evidence niveau naar beneden bijgesteld is.

OVERIGE OVERWEGINGEN

De projectgroep merkt op dat er op de private markt een behoorlijk aanbod aan interventies is om de werk-privébalans te verbeteren. Echter voor zover wij kunnen beoordelen, zijn deze interventies niet empirisch getoetst op hun effectiviteit. Daarmee samenhangend is het onbekend of de niet-geringe kosten die een interventie met zich meebrengt de investering waard is. Ook wordt er opgemerkt dat er met betrekking tot interventies een kennishiaat is aangezien een groot deel van wat in de praktijk toegepast wordt niet empirisch getoetst is. Een andere overweging die niet terugkomt in de literatuur, is dat een interventie op zichzelf tijdelijk tot een verhoogde werkdruk en stress kan leiden. Aangezien de gevolgen van een verstoorde werk-privébalans ook stressgerelateerd lijken te zijn, is het belangrijk om goed op voorhand af te wegen of de interventie genoeg bijdraagt om dit kortetermijn effect te compenseren. Echter, dit leidt weer rechtstreeks tot de opmerking dat de effectiviteit van veel interventies nog onduidelijk is. Dat maakt het zeer lastig om een goede inschatting te maken.

AANBEVELINGEN

AANBEVELINGEN OORSPRONKELIJKE RICHTLIJN

Bij het toepassen van interventies om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen wordt aanbevolen om:

- werknemers meer flexibiliteit te geven over waar en wanneer ze werken;
- door de lage niveaus van bewijs terughoudend te zijn bij het inzetten van interventies gericht op het creëren van een familievriendelijke werkomgeving
- door de lage niveaus van bewijs terughoudend te zijn bij het opzetten van programma's gericht op het verbeteren van de sociale steun door leidinggevendenden.

AANVULLINGEN HERZIENING

De search in 2022 leverde 1753 artikelen op, waarvan 1253 uit Business Source Premier en 500 uit PsyclINFO. Er zijn 4 artikelen geïncludeerd: 2 (systematische) reviews en 2 RCTs die niet opgenomen waren in één van de reviews. Het screeningsproces is weergegeven in [bijlage 1](#). De resultaten van de studies staan beschreven in de evidence-tabel in [bijlage 2](#).

De reviews includeerden studies die de effectiviteit onderzochten van trainingen voor werknemers gericht op werk-privébalans (n=3), mindfulness interventies (n=3), het toepassen van lean management (n=1), het opstellen van werkgroepen om problemen te identificeren en oplossen (n=1), zelfroosting (n=3), beoordeling op resultaat in plaats van aanwezige tijd op de werkplek (n=5), verandering van werktijden (n=1), flexibiliteit in werkschema's of werklocatie (n=6), aanpassing in ploegendiensten (n=2). Een review had een laag risico op bias, en een review had een hoog risico op bias. De kwaliteit van bewijs in alle geïncludeerde reviews was redelijk, laag en zeer laag.

De aanvullende originele studies (RCTs) onderzochten de effectiviteit van trainingen in job crafting (n=1), en een online interventie waarbij artsen iedere week een 'micro task' uitvoerden (n=1). Het betrof kleine studies, van n=80 en n=290 deelnemers. Beide studies includeerden werkenden: medewerkers binnen een multinational farmaceutisch bedrijf, en artsen. De studies hadden een hoog risico op bias. Bij beide studies waren onnauwkeurigheid en risico op bias en inconsistentie vanwege maar 1 studie redenen om te downgraden, wat leidde tot zeer lage kwaliteit van bewijs.

GRADE TABEL PREVENTIEVE INTERVENTIES

NB Voor alle uitkomsten was 1 studie beschikbaar, dus er is steeds gedowngrade voor inconsistentie. Er was nergens sprake van indirectheid, hiervoor is dus niet gedowngrade.

AUTEUR EN JAARTAL	STUDIE DESIGN	RISICO OP BIAS	NAUWKEURIGHEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
INTERVENTIES OP INDIVIDUEEL NIVEAU				
TRAININGEN				
Barzin et al. 2021	RCT	(hoog) downgraden	Work-life balance F(1.72)=0.34, p=0.57 F(1.67)=0.10, p=0.75 downgraden	Zeer laag
Haslam et al. 2013 (uit SR Vadvilavicius)	RCT	3/11 (hoog) downgraden	De interventie was effectief in het verminderen van zowel Work-family conflict als family-work conflict in het voorbeeld van docenten	Laag
Wilson et al. 2007 (uit SR Vadvilavicius)	Naturally occurring field experiment	3/11 (hoog) downgraden	WFC-scores verminderde in alle drie de groepen, het meeste in groep C (met naaste erbij)	Laag
Hezkiau et al. 2017 (uit SR Vadvilavicius)	Onduidelijk	3/11 (hoog) downgraden	De training had een impact op verhoogde enrichment ervaringen, en zelfvertrouwen t.a.v. enrichment	Zeer laag
MINDFULNESS TRAININGEN				
Kiburz et al. 2017 (uit SR Vadvilavicius)	Pre-post design	3/11 (hoog) downgraden	Uit de resultaten bleek dat een op mindfulness gebaseerde training work-family conflict kan verminderen	Zeer laag
Slutsky et al. 2019 (uit SR Vadvilavicius)	RCT	3/11 (hoog) downgraden	De resultaten suggereren dat een mindfulness training work-family conflict kan verminderen	Laag
Michel et al. 2014 (uit SR Vadvilavicius)	Randomized waitlist control group trial	3/11 (hoog) downgraden	De resultaten laten zien dat een mindfulness interventie een positieve impact heeft op het bevorderen van work-family balans en verminderen van work-family conflict	Laag
OVERIGE INTERVENTIES				
Dyrbye et al. 2016	RCT	(hoog) downgraden	Na de interventie was 74.6% van de werknemers in de interventiegroep tevreden met de werk-privébalans, tegenover 81.1% in de controlegroep. (P=0.39) downgraden	Zeer laag

AUTEUR EN JAARTAL	STUDIE DESIGN	RISICO OP BIAS	NAUWKEURIGHEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
INTERVENTIES OP ORGANISATIENIVEAU				
INTERVENTIES OM MANIER VAN WERKEN AAN TE PASSEN				
Hosseinabadi et al. 2013 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Significant positief effect in Work-life quality domein	Laag
Hasson et al. 2014 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Geen effect gevonden in het work-family domein; downgraden	Zeer laag
FLEXIBILITEIT IN WERKPLEK EN DAGINDELING				
Albertsen et al. 2014, 3 studies (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Significant positief effect, en geen effect bij zorgmedewerkers. Een negatief effect gevonden in het work-family domein bij call center medewerkers (geen kwantitatieve gegevens); downgraden	Zeer laag
Nabe-Nielsen et al. 2011 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Geen effect in 3 studies; downgraden	Zeer laag
Pryce et al. 2006 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Significant positief effect	Laag
Posard et al. 2013 (uit SR Vadvilavicius)	quasi experiment	3/11 (hoog) downgraden	Uit de resultaten bleek dat een herstructurering van rooster work-family conflict kan verminderen voor junior personeel. Geen effect was gevonden voor de andere groepen; downgraden	Zeer laag
Marino et al. 2016 (uit SR Fox)	RCT	11/11 (laag)	Mixed effects in work-family domein; downgraden	Laag
Moen et al. 2011 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Significant positief effect in work-family domein	Laag
Moen et al. 2016 (uit SR Fox)	RCT	11/11 (laag)	Significant positief effect in work-family domein	Redelijk
Nijp et al. 2016 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Geen effect; downgraden	Zeer laag
Auger et al. 2012 (uit SR Fox)	partially randomized cohort study	11/11 (laag)	Geen effect & negatief effect in work-family domein; downgraden	Laag
Harma et al. 2006 (uit SR Fox)	quasi experiment	11/11 (laag)	Significant positief effect	Laag
Hammer et al. 2016 (uit SR Vadvilavicius)	group randomized approach	3/11 (hoog) downgraden	Geen significante effecten van het STAR programma op het verminderen van work-family conflict waren gevonden; downgraden	Zeer laag
Kelly et al. 2014 (uit SR Vadvilavicius)	group randomized trial	3/11 (hoog) downgraden	De resultaten lieten zien dat de STAR interventie work-family conflict kan verminderen	Laag

Olson, 2014 (uit SR Vadvilavicius)	RCT	3/11 (hoog) downgraden	Resultaten lieten zien dat work-family conflict vermindert, maar resultaten waren beïnvloed (mediated) door een verhoogde controle van werknemers over eigen werkuren downgraden	Zeer laag
Kelly et al.2011 (uit SR Vadvilavicius)	quasi experimental nonequivalent control group	3/11 (hoog) downgraden	Uit het onderzoek bleek dat het ROWE programma work-family conflict vermindert	Zeer laag

EVIDENCE STATEMENTS BIJ DE GRADE TABEL

Het is onduidelijk of een job crafting workshop een positief effect heeft op de werk-privébalans (Barzin, Virga, & Rusu, 2021)

Het is onduidelijk of een online interventie voor artsen waarbij iedere dag een microtask voltooid moet worden een positief effect heeft op de werk-privébalans (Dyrbye et al., 2016)

Een interventie waarbij deelnemers opvoedstrategieën en tips aangereikt krijgen is mogelijk effectief in het verbeteren van de werk-familie balans (Haslam, Sanders, & Sofronoff, 2013)

Het is onduidelijk of een work-privé verrijkingstraining werk-privé verrijking kan vergroten (Hezkiau-Ludwig & McCarthy, 2018)

Mogelijk kunnen training gericht op leefstijl en werk-privébalans waarbij een naaste uit de privé situatie meegaat naar de training work-family conflict verminderen (Gee Wilson, Polzer&Debruyne, Chen, & Fernandes, 2007)

Het is onduidelijk of herstructurering van roosters in het leger work-family conflict vermindert (Posard, Hultquist, & Segal, 2013)

Het is onduidelijk of participatief en diffuus werken effect heeft op werk-privébalans (Hasson et al., 2014)

MINDFULNESS

Het is onduidelijk of een (minimaal 2 weken durende) mindfulness interventie work-family conflict kan verminderen (Kiburz, Allen, & French, 2017)

Een (minimaal 2-weken durende) mindfulness interventie heeft mogelijk een positief effect op het verminderen van work-family conflict (Slutsky, Chin, Raye, & Creswell, 2019)

Een (minimaal 2-weken durende) mindfulness interventie heeft mogelijk een positief effect op het verminderen van work-family conflict (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014)

RESULTAAT GERICHT WERKEN

Het is onduidelijk of er effect is van resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd in het verminderen van work-family conflict (Hammer et al., 2016)

Het is onduidelijk of resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd effectief is in het verminderen van work-family conflict (Olson et al., 2015)

Het is onduidelijk of resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd effectief is in het verminderen van work-family conflict (Erin L. Kelly, Moen, & Tranby, 2011)

Mogelijk kan resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd effectief zijn in het verminderen van work-family conflict (E. L. Kelly et al., 2014)

FLEXIBEL WERK

Flexibel werk heeft mogelijk gemixte effecten op werk-privébalans (Marino et al., 2016)

Flexibel werk heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011)

Flexibel werk heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans (Moen et al., 2016)

Het is onduidelijk of flexibel werk geen effect heeft op werk-privébalans (Nijp, Beckers, van de Voorde, Geurts, & Kompier, 2016)

ZELFROOSTERING

Het is onduidelijk of zelf-roostering effect heeft op de werk-privébalans (Albertsen et al., 2014) (Nabe-Nielsen, Garde, & Diderichsen, 2011)

Zelf-roostering heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans (Pryce, Albertsen, & Nielsen, 2006)

AANPASSINGEN IN PLOEGDIENSTEN

Aanpassingen in ploegdiensten hebben mogelijk geen of een negatief effect op werk-privébalans (Auger et al., 2012)

Aanpassingen in ploegdiensten hebben mogelijk een positief effect op werk-privébalans (Härmä et al., 2006)

Lean werken heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans (Hosseinabadi, Karampourian, Beiranvand, & Pournia, 2013)

AANBEVELINGEN

► **Overweeg de werkgever te adviseren gebruik te maken van één of meerdere van onderstaande interventies. De keuze voor de interventies wordt afgestemd tussen werkgever en teams of werkenden, en is afhankelijk van de mogelijkheden binnen organisaties.**

- **Flexibel werken:** geef werkenden flexibiliteit in schema's of werklocatie.
- **Resultaatgericht werken:** beoordeling van werkenden op basis van kwaliteit van het werk in plaats van aanwezige tijd op kantoor. Eventueel kunnen voor deze nieuwe manier van werken trainingen worden gegeven aan zowel werknemers als management.
- **Introductie van lean werken:** betrek de werkenden bij het beoordelen en verbeteren van een gezonde inrichting van werkprocessen en van de werkdag.
- **Zelf-roostering:** geef werkenden, die op basis van een rooster aanwezig of beschikbaar moeten zijn, meer inspraak in de roostering.
- **Aanpassing in ploegdiensten:** beperkt de lengte van diensten (maximale arbeidsduur per dienst 9 uur en bij nachtdiensten 8 uur) en de duur van de dienstreeks (optimale reeksduur van 3-4 diensten). Adviseer een overleg tussen werknemers en werkgever waarin afspraken worden gemaakt over roosteren. Zorg dat daarbij voldoende deskundigheid op het gebied van gezond roosteren aanwezig is. De OR heeft instemmingsrecht wat de vaststelling of wijziging van een rooster betreft. Zie [richtlijn Nachtwerk en gezondheid](#).

Flexibel werken: flexibiliteit in schema's of werklocatie (uit SR Fox et al. 2022)

- 1 **Evidence:** er is lage, zeer lage en redelijke kwaliteit van bewijs dat flexibel werken effectief is in het verbeteren van werknemers' welzijn in het work-family domein.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** Flexibel werken lijkt vooral werknemers' welzijn te verbeteren in het work-family domein, een negatief effect op werknemers' welzijn is gevonden in 1 studie.
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij flexibel werken om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
- 5 **Perspectief werkgever:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** de kosten voor flexibel werken vallen onder de gebruikelijke kosten van interventies die worden geadviseerd door kerndeskundigen.
- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar.
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

Resultaatgericht werken: beoordeling van werkenden op basis van kwaliteit van het werk in plaats van aanwezige tijd op kantoor. Eventueel kunnen voor deze nieuwe manier van werken trainingen worden gegeven aan zowel werknemers als management. Gebaseerd op de literatuur: ROWE interventie/STAR programma, een interventie waarbij werknemers zelf kunnen bepalen waar en wanneer ze willen werken. Activiteiten van medewerkers worden daarna beoordeeld op basis van het resultaat, en niet op basis van hoeveel tijd ze op kantoor hebben doorgebracht. Bij het STAR programma krijgen werknemers en werkgevers hier begeleiding (in de vorm van trainingen) in. Managers (werkgevers) krijgen daarnaast begeleiding in hoe zij meer gezinsondersteunend leiding kunnen geven.

- 1 **Evidence:** er is lage kwaliteit van bewijs dat een interventie gericht op resultaatgericht werken ipv tijdgericht effectief is in het verminderen van work-family conflict.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** Een interventie gericht op resultaatgericht werken ipv tijdgericht lijkt vooral work-family conflict te verminderen, er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend.
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij een interventie gericht op resultaatgericht werken ipv tijdgericht om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
- 5 **Perspectief werkgever:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.
- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kern-deskundigen. De interventie is beschikbaar
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

Introductie van lean werken: betrek de werkenden bij het beoordelen en verbeteren van een gezonde inrichting van werkprocessen en van de werkdag (Hosseinabadi et al. 2013) (uit SR Fox 2022).

- 1 **Evidence:** er is lage kwaliteit van bewijs dat lean management effectief is in het verbeteren van werknemers' welzijn in het work-family domein
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** lean management lijkt vooral effectief in het verbeteren van werknemers' welzijn in het work-family domein, er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij lean management om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
- 5 **Perspectief werkgever:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.

- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

***Zelf-roostering:** geef werkenden, die op basis van een rooster aanwezig of beschikbaar moeten zijn, meer inspraak in de roostering. (uit SR Fox et al. 2022)*

- 1 **Evidence:** er is zeer lage en lage kwaliteit van bewijs dat zelf-roostering effectief is in het verbeteren van werknemers' welzijn in het work-family domein.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** Zelf-roostering lijkt vooral werknemers' welzijn in het work-family domein te verbeteren, er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend.
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij zelf-roostering om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
- 5 **Perspectief werkgever:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.
- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar.
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

***Aanpassingen in ploegdiensten:** onder meer beperking van de duur van de diensten. (uit SR Fox et al. 2022)*

- 1 **Evidence:** er is lage kwaliteit van bewijs dat aanpassing van de diensten effectief is in het verbeteren van werknemers' welzijn in work-family domein
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** aanpassing van de diensten lijkt vooral werknemers' welzijn in work-family domein te verbeteren, een negatief effect op werknemers' welzijn is gevonden in 1 studie.
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij aanpassing van de diensten om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** aanpassing van de diensten is onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
- 5 **Perspectief werkgever:** aanpassing van de diensten is onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.

- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

► **Overweeg de werkgever te adviseren periodiek, bijvoorbeeld in jaargesprekken, aandacht te besteden aan werk-privébalans en bij signalen van (dreigende) verstoring een of meer van bovenstaande interventies in te zetten.**

Op basis van discussie in de projectgroep is besloten om een aanbeveling op te nemen om naast het adviseren van de werkgever over de inzet van interventies, ook de werkgever te adviseren in jaargesprekken aandacht te besteden aan werk-privébalans.

Voor de volgende interventies was er (zeer) lage kwaliteit van bewijs dat de interventies niet effectief was:

- **Interventies gericht op psychosociale aspecten van de werkomgeving.**
- **Interventies gericht op het creëren van een gezins-/familie-vriendelijke werkomgeving.**
- **Interventies gericht op het verbeteren van de sociale steun door leidinggevenden.**

***Interventies gericht op psychosociale aspecten van de werkomgeving.** Participatief en diffuus=aanpakken van veranderingen op zowel organisatie- als groepsniveau. Werkgroepen identificeren problemen en stellen oplossingen voor gericht op meerdere componenten. Participatieve en diffuse interventies zijn gericht op meerdere doelen en verandering (Hasson et al. 2014) (uit SR Fox 2022): overweeg deze interventie niet te adviseren*

- 1 **Evidence:** er is zeer lage kwaliteit van bewijs dat een participatieve en diffuse aanpak niet effectief is in het verbeteren van work-privé balans.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** Een participatieve en diffuse aanpak lijkt geen effect te hebben op de werk-privébalans van werknemers, maar er zijn ook geen negatieve effecten gevonden.
- 3 **Perspectief werknemers:** werknemers met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn niet gebaat bij een participatieve en diffuse aanpak om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze adviezen zijn geen onderdeel van een adequate begeleiding van werknemers met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans, en worden in de praktijk ook niet ingezet.
- 5 **Perspectief werkgever:** deze adviezen zijn geen onderdeel van een adequate begeleiding van werknemers zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn.

***Interventies gericht op het creëren van een gezins-/familie-vriendelijke werkomgeving en het verbeteren van de sociale steun door leidinggevenden:** zie evidence oorspronkelijke richtlijntekst aan het begin van paragraaf 2.4.*

De hiervoor genoemde interventies lijken in Nederland niet te worden ingezet. Daarom heeft de projectgroep besloten uiteindelijk geen aanbeveling over deze interventies op te nemen in de richtlijn.

3 INDIVIDUELE BEGELEIDING EN INTERVENTIES

3.1 DIAGNOSTIEK

UITGANGSVRAAG

Wat zijn de belangrijkste beïnvloedbare factoren die leiden tot een verstoorde werk-privébalans?

Deze uitgangsvraag is beantwoord in de oorspronkelijke versie van de richtlijn uit 2013 en niet herzien in 2023.

Er is een aantal meta-analyses gevonden in de periode 2005-2013 dat zich richt op de antecedenten van een verstoorde werk-privébalans. Antecedenten zijn factoren die voorafgaan aan een verstoorde werk-privébalans. Het is moeilijk om te zeggen dat ze het ook daadwerkelijk veroorzaken aangezien veel psychologische onderzoek gericht is op het aantonen van samenhang tussen variabelen. Om dit te bewerkstelligen worden variabelen op hetzelfde tijdstip gemeten. Hierdoor is het niet mogelijk om de factoren in tijd te onderscheiden met tot gevolg dat er geen harde uitspraken over causaliteit gedaan kunnen worden.

Naast de onderzoeken die naar antecedenten uit beide domeinen kijken is er ook één meta-analyse die zich specifiek richt op de relatie tussen het gebruik van nieuwe media en een verstoorde werk-privébalans. Om die reden zal deze studie (Gajendran & Harrison, 2007) apart behandeld worden met een eigen aanbeveling.

De meta-analyse van Allen en collega's (2012) kijkt naar de relatie van dispositionele factoren - met name persoonlijkheidseigenschappen - met de ervaren werk-privébalans. Hoewel dispositionele factoren niet beïnvloedbaar zijn en om die reden buiten het kader van de uitgangsvraag vallen, zijn wij van mening dat het toch informatief kan zijn voor de gebruikers van de richtlijn. Denk bijvoorbeeld aan het signaleren van risicogroepen. Daarom zal deze studie wel in het achtergronddocument aan de orde komen maar zal er geen aanbeveling over geformuleerd worden in de richtlijn zelf.

ANTECEDENTEN

WERK-GERELATEERDE FACTOREN

Grofweg kunnen de antecedenten ingedeeld worden in 3 categorieën; werk-gerelateerd, familie-gerelateerd en niet-domeinspecifiek. Uit de meta-analyse van Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark en Baltès (2011) die antecedenten uit beide domeinen bekijkt, blijkt dat de belangrijkste factoren die bijdragen aan het ervaren van een verstoorde werk-privébalans zich in het werk-domein bevinden. Vooral de rolstressoren vormen een belangrijk aandeel in de ervaren balans tussen werk en privéleven, met name: baanstress, rolconflict op het werk, onduidelijkheid over de werkrol, te hoge werkdruk en aantal

uren dat gewerkt wordt. Het ervaren rolconflict op het werk en de tijd die besteed wordt aan werk komen als sterke antecedenten naar voren in twee eerdere meta-analyse van Michel en collega's (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009; Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010). De ervaren sociale steun op het werk van collega's, leidinggevend en de organisatie zelf hebben ook een sterke relatie met de ervaren werk-privébalans. Hoe meer steun er ervaren wordt, hoe beter de balans tussen werk en privé (Michel et al., 2011). Tot slot laten Michel en Hargis (2009) zien dat werk-rol conflict de belangrijkste voorspeller van een verstoorde werk-privébalans is, ook als deze samen bekeken wordt met sociale steun, betrokkenheid, werktijden en rolonduidelijkheid. Naast werk-rol conflict, kunnen de werktijden ook negatief geassocieerd zijn met de ervaren werk-privébalans. Werknemers die veel steun krijgen, ervaren een betere werk-privébalans (Michel & Hargis, 2008).

Ook Byron concludeert dat de antecedenten voor een verstoorde werk-privébalans voornamelijk te vinden zijn in het werk domein (Byron, Oct 2005). Zij toont aan dat alleen de ervaren steun op het werk en flexibiliteit in werktijden positief bijdragen aan de werk-privébalans. Stress op het werk levert de belangrijkste bijdrage aan een verstoorde werk-privébalans. Naast stress, heeft ook werkdruk hier een belangrijk aandeel in. Ook betrokkenheid met het werk en een aantal uren dat gewerkt wordt, draagt bij aan een verstoorde werk-privébalans. Ford en collega's (2007) laten ook zien dat stress op het werk, aantal uren dat gewerkt wordt en betrokkenheid bij het werk (zij het in mindere mate) bijdragen aan een verstoorde balans (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Stress op het werk is hier wederom de belangrijkste voorspeller. Steun op het werk heeft een positieve relatie met de ervaren balans (Ford et al., 2007). Kossek en collega's (2011) kijken specifiek naar de impact van de ervaren steun op het werk, op de ervaren werk-privébalans. Zij tonen aan dat steun die specifiek gericht is op het kunnen combineren van werk en privéleven een sterkere relatie heeft met de ervaren werk-privébalans dan generieke steun, zowel op leidinggevende als op organisatieniveau (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011).

Sommige organisaties hebben beleid dat er op gericht is om werknemers te ondersteunen bij de familieverantwoordelijkheden naast hun werk. Denk bijvoorbeeld aan steun bij zorgtaken (financieel of in tijd), kinderopvang op het werk, betaald ouderschapsverlof etc. De meta-analyse van Butts en collega's (2013) laat zien dat de beschikbaarheid van zulk beleid op zichzelf geen impact heeft op de ervaren balans, maar het gebruik ervan wel (Butts, Casper, & Yang, 2013). Dit impliceert dat het beleid op zichzelf geen signalerende werking heeft, maar dat die werknemers die er gebruik van maken er wel baat bij kunnen hebben.

NIVEAU ++

De belangrijkste antecedenten van een verstoorde werk-privébalans bevinden zich in het werkdomein. Vooral stress, werkdruk, rolconflict, het aantal uren dat gewerkt wordt en betrokkenheid bij het werk dragen in belangrijke mate bij aan een verstoorde werk-privébalans.

Systematische reviews: Butts, 2013, Byron, 2005, Ford 2007, Kossek, 2011, Michel, 2008, 2009, 2010, 2011

LAAG

NIVEAU ++

Steun op het werk heeft een positieve relatie met de ervaren werk-privébalans, vooral als deze steun specifiek gericht is op het combineren van werk en privéleven.

Systematische reviews: Byron, 2005, Ford 2007, Kossek, 2011, Michel, 2008, 2011

LAAG

FAMILIE-GERELATEERDE FACTOREN

Ook een aantal factoren uit het familiedomein draagt bij aan de ervaren werk-privébalans. Hoewel de meeste familie-gerelateerde factoren een sterkere relatie hadden met de ervaren interferentie van het privéleven met het werk, had een aantal factoren ook een behoorlijk sterke relatie met de ervaren werk-privébalans (Michel et al., 2011). Als belangrijkste factoren kwamen naar voren: sfeer thuis, stress-gerelateerd aan de familierol, conflicten over de familierol, onduidelijkheid over de familierol en ervaren druk van familietaken. Steun van de familie had een zwakke relatie met de ervaren werk-privébalans (Michel et al., 2011). Tot slot toont Byron aan dat vooral algemene stress over de familie en conflicten in het familiedomein bijdragen aan een verstoorde balans (Byron, 2005).

NIVEAU ++

Ook factoren uit het familiedomein kunnen bijdragen aan een verstoorde werk-privébalans. Met name stressgerelateerd aan de familierol, conflicten, onduidelijkheid over de familierol en ervaren druk door familietaken spelen een rol.

LAAG

Systematische reviews: Byron, 2005, Michel, 2011

NIEUWE MEDIA

Gajendran en Harrison (2007) hebben specifiek gekeken naar de uitwerking van telewerken op de werknemer. Hoe de werknemer de balans tussen werk en privéleven ervaart, is een van de onderzochte factoren. Onder telewerken verstaan zij het volgende: “telewerken is een alternatieve werkafpraak waarin werknemers taken die normaal gesproken op de werkplek plaatsvinden, elders uitvoeren, voor tenminste een deel van hun werktijd, ondersteund door elektronische media om in contact te blijven met collega’s en externen” (Gajendran & Harrison, 2007; p. 1525). Het “elders” waarnaar gerefereerd wordt, is meestal vanuit huis. Zij tonen aan dat telewerken bijdraagt aan de ervaren autonomie van werknemers. Bovendien draagt telewerken bij aan een betere werk-privébalans. Deze relatie is het sterkst voor werknemers die vaak telewerken (hoge intensiteit; meer dan 2,5 dag per week) in vergelijking tot werknemers die slechts incidenteel (lage intensiteit) telewerken (Gajendran & Harrison, 2007).

NIVEAU ++

Telewerken lijkt bij te dragen aan een betere werk-privébalans. Vooral werknemers die vaak telewerken, meer dan 2,5 dag per week, ondervinden positieve effecten op de werk-privébalans.

LAAG

Systematische review: Gajendran, 2007

Echter, naast volledige dagen vanuit huis werken is er ook nog een andere toepassing van nieuwe media gebruikelijk. Namelijk het gebruik van communicatietechnologie (bv. smartphones, tablets en pda’s) na het werk in de avonden, weekenden en vakanties. Het gebruik van communicatietechnologie wordt vaak geassocieerd met een continue verbinding met, en bereikbaarheid voor, het werk (Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012; Fenner & Renn, 2010). Meerdere studies laten zien dat het gebruik van communicatietechnologie in aanvulling op de reguliere werktijden sterk gerelateerd is met een verstoorde werk-privébalans (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Diaz et al., 2012; Fenner & Renn, Jan 2010). In aanvulling hierop laten Derks en Bakker (2012) zien dat de ervaren werk-privébalans behalve tussen personen ook binnen 1 persoon kan variëren. Zij hebben gekeken hoe de ervaren werk-privébalans van dag tot dag fluctueert en wat de relatie met smartphones is. Zij tonen aan dat op dagen dat werknemers hun smartphone

intensiever gebruiken in de avonduren, ze op diezelfde dag een grotere verstoring van de werk-privébalans ervaren (Derks & Bakker, 2012) .

NIVEAU ++

Er zijn aanwijzingen dat het gebruik van communicatietechnologie buiten reguliere werktijden gerelateerd is aan een grotere verstoring van de werk-privébalans.

LAAG

Surveys: Derks, 2012, Boswell, 2007, Diaz, 2012; Fenner, 2010

DISPOSITIONELE FACTOREN

Persoonlijkheidskenmerken kunnen voor een deel verklaren waarom bij gelijke werkdruk, de ene werknemer het gevoel heeft over te lopen van het werk en de andere werknemer wellicht niet eens het gevoel heeft het echt druk te hebben. Een aantal studies heeft onderzocht of er ook persoonlijkheids-gerelateerde verschillen zijn in het ervaren van werk-privébalans.

Michel en collega's (2011) laten zien dat werknemers die neurotischer van aard zijn, hun werk-privébalans als slechter beoordelen dan werknemers die emotioneel stabiel zijn. Werknemers die zichzelf verantwoordelijk voelen voor de dingen die hen overkomen (interne locus of control) beoordelen hun werk-privébalans over het algemeen als beter (Michel et al., 2011). Allen en collega's (2012) hebben zich specifiek gericht op de relatie van persoonlijkheidskenmerken met de ervaren werk-privébalans (Allen et al., 2012). Type A persoonlijkheid, negatief affect en neuroticisme maken werknemers kwetsbaarder voor het ontwikkelen van een verstoorde werk-privébalans. De andere meegenomen persoonlijkheidskenmerken hebben allemaal een positieve relatie met de ervaren werk-privébalans. Optimisme, positief affect en vertrouwen in eigen kunnen, hebben de sterkste relatie met de ervaren werk-privébalans. Locus of control, vriendelijkheid, consciëntieusheid en zelfvertrouwen spelen een beperkte rol van betekenis (Allen et al., 2012).

NIVEAU ++

Sommige persoonlijkheidskenmerken hebben een positieve associatie met de ervaren werk-privébalans, met name optimisme, positief affect en interne locus of control. Andere persoonlijkheidskenmerken maken een werknemer juist kwetsbaarder voor het ontwikkelen van een verstoorde werk-privébalans: negatief affect, neuroticisme en type A persoonlijkheid.

LAAG

Systematische reviews: Allen, 2012, Michel, 2011

KWALITEIT VAN HET BEWIJS

Er zijn behoorlijk wat meta-analyses en systematische reviews gevonden. Echter, omdat deze studies zonder uitzondering cross-sectionele surveystudies includeren, is het evidence niveau van deze meta-analyses verlaagd naar dat van een cross-sectionele studie. Er zijn geen studies gevonden die de causaliteit kunnen aantonen tussen de antecedenten en de ervaren werk-privébalans. Dat betekent automatisch dat er voorzichtigheid geboden is bij de interpretatie van de resultaten.

Er zijn geen studies gevonden die de effecten van de antecedenten op de verstoorde werk-privébalans kwantificeren. Hierdoor kunnen er helaas geen uitspraken gedaan worden over odds ratio's en relatieve risico's.

OVERIGE OVERWEGINGEN

De aanbevelingen zijn gericht op antecedenten van een verstoorde werk-privébalans die beïnvloedbaar zijn. Deze antecedenten komen wellicht niet allemaal spontaan naar voren in een gesprek met de werkgever, bedrijfsarts of preventiemedewerker. We adviseren dan ook om er gericht naar te vragen.

AANBEVELINGEN

► **Bij het beoordelen van de antecedenten van een verstoorde werk-privébalans bij werknemers kan het zinvol zijn om te kijken naar factoren die de balans kunnen verslechteren, met name:**

- stress, werkdruk, het ervaren rolconflict, het aantal uren dat gewerkt wordt en de betrokkenheid met het werk (werkdomein);
- onduidelijkheid over de familierol, conflicten en ervaren druk door familietaken (familiedomein);
- het gebruik van nieuwe communicatie technologie na werktijd (niet domein-specifiek).

► **Bij het beoordelen van de antecedenten van een verstoorde werk-privébalans bij werknemers kan het zinvol zijn om te kijken naar factoren die de balans kunnen verbeteren, met name:**

- steun die specifiek gericht is op het combineren van werk- en privéleven (werkdomein);
- vaak telewerken, meer dan 2,5 dag per week (niet domein-specifiek).

UITGANGSVRAAG

Wat zijn de belangrijkste gevolgen van een verstoorde werk-privébalans voor de werknemer?

Deze uitgangsvraag is beantwoord in de oorspronkelijke versie van de richtlijn uit 2013 en niet herzien in 2023. In het nieuwe hoofdstuk 5 zijn criteria voor overspanning opgenomen. In dit hoofdstuk zijn de criteria opgenomen als vervanging van het item burn out als gevolg van verstoorde werk-privébalans uit de oorspronkelijke versie van de richtlijn.

Een verstoorde werk-privébalans kan gevolgen hebben voor de werknemer, zowel op de werkvloer, als thuis, als niet-domeingebonden. De meeste gevolgen lijken voort te komen uit de ervaren stress die gepaard gaat met een verstoorde balans.

Amstad en collega's hebben recentelijk een grote meta-analyse uitgevoerd specifiek gericht op de gevolgen van een verstoorde werk-privébalans (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). Zij hebben 427 effect sizes geanalyseerd. De toegevoegde waarde van deze studie bovenop de reeds bestaande meta-analyses, is het recente karakter. De laatste jaren maakt het concept werk-privébalans een opmars in het wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast worden de potentiële gevolgen van een verstoorde werk-privébalans domein overstijgend bekeken. Zij maken de driedeling in uitkomsten van een verstoorde werk-privébalans in werk-gerelateerd, familie-gerelateerd en domein-onspecifiek. Zij laten zien dat de relatie tussen een verstoorde werk-privébalans en domein-onspecifieke gevolgen het sterkst is, gevolgd door werk-gerelateerde gevolgen en tot slot familie-gerelateerde gevolgen. Al deze relaties zijn significant (Amstad et al., 2011).

WERK-GERELATEERDE GEVOLGEN

Er zijn meerdere werk-gerelateerde gevolgen voor de werknemer. Zo leidt een verstoorde werk-privébalans tot minder bereidheid om taken uit te voeren die buiten de functieomschrijving vallen (extra-rol gedrag; vb. nieuwe collega inwerken, bedrijfshulpverlener zijn etc.). Verder zijn werknemers minder tevreden met hun werk en voelen ze zich minder betrokken bij de organisatie. Bovendien leidt de onverenigbaarheid van het werk en privé-domein tot meer werkstress, meer burnout symptomen (zoals uitputting), en een grotere kans dat de werknemer de organisatie gaat verlaten (Amstad et al., 2011).

Hoobler en collega's (2010) nemen in hun meta-analyse andere werk-gerelateerde factoren onder de loep. Zij tonen aan dat een verstoorde balans leidt tot verminderde prestaties (zowel zelf beoordeeld als ingeschat door de leidinggevende) en tot verminderde loopbaantevredenheid (Hoobler, Hu, & Wilson, 2010). Michel en collega's (Michel et al., 2009) laten zien dat de directe relatie van een verstoorde werk-privébalans op tevredenheidsmaten als werk- en familietevredenheid niet zo sterk is. De werk-privébalans hangt dan nog het sterkst samen met werktevredenheid. Daarnaast hangt een verstoorde werk-privébalans positief samen met het salaris en met het hiërarchische niveau dat bereikt wordt. Dit impliceert dat werknemers die veel werken en veel werk-familie conflict ervaren een hogere functie bereiken en daarmee ook een hoger salaris krijgen (Hoobler et al., 2010). Ook Gilboa en collega's (2008) tonen aan dat onverenigbaarheid van het werk en privé-domein leidt tot verminderde prestaties, zowel zelf- ingeschat als beoordeeld door de leidinggevende (Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008). De studie van Mesmer-Magnus en collega's (2005) laat zien dat een verstoorde balans met name tot werk-gerelateerde distress (o.a., werkdruk, spanning, onduidelijkheid over de werkdruk etc.) leidt. Het gaat ten koste van de werktevredenheid en het leidt ertoe dat werknemers meer afstand gaan nemen van hun werk (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Butts, Casper en Yang (2013) laten zien dat naarmate er meer verstoring in de werk-privébalans ervaren wordt, dit de werkhouding negatief beïnvloedt. Deze attitudes ten opzichte van het werk bestaan uit werktevredenheid, affectieve betrokkenheid en intenties om bij deze werkgever te blijven.

NIVEAU ++

Een verstoorde werk-privébalans hangt sterk samen met een toename van distress in het werkdomein. Een verstoorde balans heeft negatieve gevolgen voor de werkprestatie van de werknemer en het gaat ten koste van de werktevredenheid.

LAAG

Systematische reviews: Amstad, 2011, Butts, 2013, Gilboa, 2008, Hoobler, 2010, Mesmer-Magnus, 2005

FAMILIE-GERELATEERDE GEVOLGEN

Naast werk-gerelateerde gevolgen heeft een verstoorde werk-privébalans ook gevolgen voor het privé-domein. Zo is een verstoorde werk-privébalans gerelateerd aan meer distress in het gezinsleven, minder familie- en relatietevredenheid en tot een verslechtering van prestaties in het privé-domein (Amstad et al., 2011). Mesmer-Magnus en Viswesvaran (2005) toonden al aan dat onverenigbare verantwoordelijkheden tussen thuis en werk leiden tot een toename in niet-werk-gerelateerde stressoren. Hieronder verstaan zij onder andere meer moeite in het vervullen van de partnerrol, conflicten in de privé-sfeer, minder familietevredenheid etc. Michel en collega's (2008) laten zien dat antecedenten van een verstoorde werk-privébalans via het ervaren conflict tot minder familietevredenheid leiden (Michel & Hargis, 2008).

NIVEAU ++

De gevolgen van een verstoorde werk-privébalans voor het familiedomein zijn in sterke mate distressgerelateerd. Dit uit zich onder andere in meer conflicten, verslechtering van de prestaties in het familiedomein en afgenomen familietevredenheid.

LAAG

Systematische reviews: Amstad, 2011, Mesmer-Magnus, 2005, Michel, 2008

NIET-DOMEINSPECIFIEKE GEVOLGEN*Overall*

Met nadruk het belangrijkste gevolg van een verstoorde werk-privébalans is de ervaren distress door de werknemer. Daarnaast leidt het tot meer depressieve klachten, meer psychologische inspanning, meer gezondheidsproblemen en meer somatische en psychische symptomen. Ook gaan spanningen tussen werk- en privéleven gepaard met een verminderde algehele levens-tevredenheid. Met andere woorden, werknemers die een slechte balans ervaren tussen werk en privé zijn minder tevreden met hun leven (Amstad et al., 2011). Dit komt overeen met de resultaten van een eerdere meta-analyse waar aangetoond werd dat een verstoorde balans leidt tot een slechtere gezondheid en minder levenstevredenheid (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

NIVEAU ++

De niet-domeinspecifieke gevolgen van een verstoorde werk-privébalans zijn samen te vatten onder de noemer distress. Belangrijke gevolgen zijn een slechtere gezondheid (psychisch en somatisch) en minder levenstevredenheid.

LAAG

Systematische reviews: Amstad, 2011, Mesmer-Magnus, 2005

Klachten aan het bewegingsapparaat

Hämmig en collega's hebben bij een grote groep Zwitserse werknemers onderzocht hoe de ervaren werk-privébalans samenhangt met hevige rugklachten en hevige nek/schouder klachten (Hämmig, Knecht, Laubi, & Bauer, 2011). Werknemers die (heel) veel verstoringen in hun balans ervaren, ervaren veel vaker hevige pijn aan rug, nek en schouder. Deze relatie is het sterkst voor werknemers die een hele slechte balans ervaren in vergelijking tot werknemers die weinig verstoringen ervaren: hevige rugpijn (man OR: 3.77; vrouw OR: 4.12); hevige nek/schouder pijn (man OR: 4.82; vrouw OR: 6.30). Stress lijkt een belangrijke veroorzaker te zijn van de klachten aan het bewegingsapparaat. Er zijn aanwijzingen dat een verstoorde balans tot stress leidt, en deze stress vervolgens tot de rug, nek en schouderklachten. Ook Kim en collega's (2013) hebben onderzoek gedaan naar de relatie tussen de ervaren werk-privébalans en pijnklachten aan het bewegingsapparaat. Hieruit blijkt dat een verstoorde werk-privébalans consistent samenhangt met klachten aan het bewegingsapparaat (nek/schouder, arm, etc.).

NIVEAU ++

Werknemers met een verstoorde werk-privébalans hebben meer kans op klachten aan het bewegingsapparaat; hevige rugpijn (man OR: 3.77; vrouw OR: 4.12), hevige nek/schouder pijn (man OR: 4.82; vrouw OR: 6.30) dan werknemers met een goede werk-privébalans.

LAAG

Surveys: Hämmig, 2011, Kim, 2013

Mentale gezondheid

Ander onderzoek heeft zich specifiek gericht op de gevolgen van een verstoorde werk-privébalans voor de ervaren mentale gezondheid. Zo hebben Hämmig en Bauer (2009) in een grote steekproef onder de beroepsbevolking van Zwitserland laten zien dat werknemers die moeite hebben om hun werk en privéleven te combineren zich ongezonder voelen, meer negatieve emoties en depressieve klachten ervaren, minder energie hebben en minder optimistisch zijn, vermoeider zijn en meer slaapstoornissen ervaren. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen (Hämmig & Bauer, 2009).

NIVEAU ++

Werknemers met een verstoorde werk-privébalans voelen zich mentaal ongezonder (mannen OR: 2.56; vrouwen OR: 1.98) dan werknemers met een goede werk-privébalans.

LAAG

Survey: Hämmig, 2009

Roken

Nelson, Yi, Sorensen en Berkman (2012) laten zien dat werknemers die conflict ervaren tussen werk- en privé domeinen meer kans hebben om tevens te roken in vergelijking met werknemers die geen conflicten tussen domeinen ervaren. Werknemers die beide richtingen van het conflict ervaren—van werk naar privé en omgekeerd—hebben de hoogste kans om tevens te roken. In lijn hiermee tonen Nelson en collega's aan dat werknemers die maar 1 type conflict ervaren (OR: 1.54) meer kans hebben om te roken dan werknemers zonder conflict. Echter, wanneer werknemers beide typen conflict ervaren (OR: 2.11) is dit effect nog sterker, wederom in vergelijking met de groep werknemers die een goede werk-privébalans ervaren. Werknemers die beide typen conflict ervaren, hebben een slechtere werk-privébalans (OR: 1.46) dan werknemers die alleen 1 type conflict ervaren. Deze effecten zijn niet toe te schrijven aan demografische variabelen (Nelson, Yi, Sorensen, & Berkman, 2012). In aanvulling daarop laten Macy en collega's zien dat rokende werknemers die een verstoorde werk-privébalans ervaren meer sigaretten roken (OR: 1.39) dan rokende werknemers die tevreden zijn over hun werk-privébalans (Macy, Chassin, & Presson, 2013).

NIVEAU ++

Werknemers met een verstoorde werk-privébalans hebben een grotere kans om te roken (OR 1.54-2.11), en wanneer ze roken, roken ze meer sigaretten per dag (OR: 1.39).

LAAG

Surveys: Nelson, 2012, Macy, 2013

Alcoholgebruik

Alleen bij vrouwen is een verstoorde werk-privébalans geassocieerd met stevig drinkgedrag. Van de vrouwen die een verstoorde werk-privébalans ervaren, drinkt 18% stevig (Roos et al., 2006). Naast stevig drinkgedrag hebben ze ook probleemdrinken onder de loep genomen. Hier zijn de resultaten net wat anders. Probleemdrinken heeft zowel bij mannen als bij vrouwen een relatie met een verstoorde werk-privébalans. 47% van de mannen en 23% van de vrouwen met een slechte balans tussen werk en privé drinkt dermate veel dat het als probleemdrinken gecategoriseerd kan worden. Na controle voor familiesamenstelling en socio-economische status, blijven de resultaten hetzelfde (Roos et al., 2006).

NIVEAU ++

Werknemers met een verstoorde werk-privébalans vertonen vaker probleemdrinkgedrag. Vrouwen met een verstoorde werk-privébalans drinken vaker stevig dan vrouwen die tevreden zijn over hun balans.

LAAG

Survey: Roos, 2006

Slaap

Nylen en collega's (2007) bekeken de slaapkwaliteit van werknemers. Ook onderzochten ze of er een relatie is met een verstoorde werk-privébalans en of er verschillen waren tussen mannen en vrouwen. Werknemers met een verstoorde balans ervaren een slechtere slaapkwaliteit (vrouwen: OR:2.28; mannen: OR:2.81) en een slechtere subjectieve gezondheid (vrouwen, OR:3.31; mannen, OR:3.78). Alleen mannen met een verstoorde balans gebruikten meer slaappillen (OR:2.03) in vergelijking met mannen die tevreden waren over hun werk-privébalans. Vervolgens keken ze of loskomen van het werk werknemers kon beschermen tegen slecht slapen bij een verstoorde werk-privébalans. Bij vrouwen bleek dit inderdaad goed te beschermen, alle eerder aangetoonde relaties verdwenen. Bij mannen echter bleef, ondanks loskomen van het werk, de werk-privébalans geassocieerd met slechtere slaapkwaliteit (OR:1.62) en een lagere subjectieve gezondheid (OR:1.76) (Nylen, Melin, & Laflamme, 2007). Ook Lallukka en collega's (Lallukka, Rahkonen, Lahelma, & Arber, 2010) lieten zien dat werknemers met een verstoorde werk-privébalans meer slaapkachten ervaren (vrouw OR: 8.51; man OR: 3.04) dan werknemers met een goede balans. Dit effect was met name sterk voor vrouwen in hun steekproef.

NIVEAU ++

Werknemers met een verstoorde werk-privébalans slapen slechter (vrouw OR: 2.28-8.51; man OR: 2.81-3.04) dan werknemers die tevreden zijn over hun balans.

LAAG

Surveys: Lallukka, 2010, Nylen, 2012

KWALITEIT VAN BEWIJS

Er zijn behoorlijk wat meta-analyses en systematische reviews gevonden. Echter, omdat deze studies zonder uitzondering cross-sectionele surveystudies includeren, is het evidence niveau van deze meta-analyses verlaagd naar dat van een cross-sectionele studie. Er zijn geen studies gevonden die de causaliteit kunnen aantonen tussen een verstoorde werk-privébalans en de consequenties. Dat betekent automatisch dat er voorzichtigheid geboden is bij de interpretatie van de resultaten.

Het is plausibel dat de consequenties van een verstoorde werk-privébalans kosten met zich meebrengen voor de werknemer, organisatie en de overheid. Hierbij kan gedacht worden aan verminderde prestatie, verzuim en dergelijke. De mogelijke kosten van deze gevolgen zijn helaas in geen enkele studie berekend. Hier kunnen dan ook geen concrete uitspraken over gedaan worden. Er is tot nu toe weinig aandacht geweest voor objectieve gezondheidsmaten in de psychologische literatuur aangezien dit op het snijvlak met de medische wetenschap ligt. We constateren een blinde vlek. Er zijn te weinig studies beschikbaar die naast psychologische uitkomstmaten ook objectieve gezondheidsmaten meenemen.

OVERIGE OVERWEGINGEN

De oorzaak-gevolg relatie is in veel studies niet duidelijk. De gevolgen van een verstoorde werk-privébalans worden vaak niet onderkend. Het kan zijn dat sommige onderwerpen (bv. alcoholgebruik) precair zijn om te bespreken met een werkgever maar in zekere zin ook met een bedrijfsarts. Er moet rekening gehouden worden met sociale wenselijkheid in de antwoorden.

AANBEVELINGEN

► **Bij het beoordelen van de ernst van een verstoorde werk-privébalans bij werknemers kan het zinvol zijn om te kijken naar de volgende domeinen:**

- Werkdomein:
 - een toename in distress
 - verminderde prestatie
 - minder werktevredenheid.
- Familiedomein:
 - een toename in distress
 - meer conflicten
 - verminderde prestatie
 - minder familietevredenheid.
- Ervaren gezondheid:
 - een slechtere overall gezondheid (psychisch en somatisch)
 - meer kans op klachten aan het bewegingsapparaat
 - meer kans op roken en bij rokers tot het roken van meer sigaretten
 - een hogere alcoholconsumptie
 - minder slaap
 - criteria voor dreigende overspanning
 - een grotere kans op langdurig verzuim.

De factor 'grotere kans op burnout' was opgenomen in de oorspronkelijke richtlijn. Bij de herziening is dit vervangen door de criteria voor dreigende overspanning. Dit is consistent met de criteria voor dreigende overspanning die zijn opgenomen in hoofdstuk 5, Thuiswerken: individuele begeleiding en interventies.

3.2 INTERVENTIES

UITGANGSVRAAG VOOR 2.4 EN 3.2

Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen?

Deze uitgangsvraag is beantwoord in de oorspronkelijke versie van de richtlijn uit 2013 en herzien in 2023.

De search voor de oorspronkelijke richtlijn heeft alleen evidence over preventieve interventies opgeleverd. Op basis van de search in 2023 zijn ook aanbevelingen over individuele interventies opgenomen voor werkenden die gebruik maken van het arbeidsomstandigheden-spreekuur of verzuimspreekuur, of die zijn uitgenodigd voor het spreekuur op basis van de screening tijdens het PMO/PAGO. Het literatuuronderzoek staat beschreven in hoofdstuk 2, paragraaf 2.3 Preventie.

AANBEVELINGEN

► Ga na of voldaan is aan de preventieve maatregelen op organisatieniveau (zie 2.4)

► Overweeg één of meerdere van de volgende interventies te adviseren aan de werkende.

- **Begeleiding gericht op ‘werk-privé verrijking’**, bijvoorbeeld door een psycholoog. De interventie richt zich op het leren herkennen van hulpbronnen op het werk (bijvoorbeeld opgedane expertise) en het gebruiken daarvan in de privésituatie.
- **Mindfulness training**: tenminste één bijeenkomst met instructie en uitvoeren van mindfulness-oefeningen en minstens 2 weken dagelijks oefenen.
- **Voor werkenden in ploegendiensten**: trainingen gericht op leefstijl, of op leefstijl en werk-privébalans, waarbij een naaste uit de privé situatie ook deelneemt aan de training.

De effectiviteit van een workshop gericht op het vergroten van vaardigheden om job crafting toe te passen is getest in een studie. De interventie bleek niet effectief in het verbeteren van de werk-privébalans. Job crafting kan op andere uitkomsten een positief effect hebben. Als het specifieke doel is om de werk-privébalans te verbeteren, overweeg om deze interventie niet te adviseren.

***Begeleiding gericht op ‘werk-privé verrijking’**: een training gericht op work-family enrichment, bestaande uit de volgende elementen: 1) Identificatie van werkgerelateerde hulpbronnen, 2) conceptualisering van werkgerelateerde hulpbronnen, 3) positieve verbindingen tussen verschillende rollen genereren, en 4) visualiseren van work-family enrichment (Heskiau et al. 2017) (Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020)*

1. **Evidence**: er is zeer lage kwaliteit van bewijs dat een work-family enrichment training effectief is in verbeteren van work-family enrichment.
2. **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten**: een work-family enrichment training lijkt vooral work-family enrichment te verhogen, er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend
3. **Perspectief werknemers**: werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij een work-family enrichment training om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen
4. **Perspectief kerndeskundige**: deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
5. **Perspectief werkgever**: deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
6. **Kosten**: het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.
7. **Organisatie van zorg**: de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar
8. **Maatschappelijk perspectief**: werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

Mindfulness trainingen

Het oorspronkelijke Mindfulness Based Stress Reduction programma bestaat uit 8 wekelijkse groepsbijeenkomsten van 2,5 uur. Tussen de zesde en zevende bijeenkomst is er bovendien een volledige lesdag. Daarnaast ontvangen deelnemers het advies dagelijks 45 minuten te oefenen. Specifiek voor de werksetting zijn er programma's van 5-12 weken met individuele lessen van 60-90 minuten. Daarnaast wordt deelnemers geadviseerd dagelijks 10-15 minuten te oefenen. Mindfulness is bedoeld als een proces, dat tijd en geduld vraagt. De interventie moet daarom niet te kort zijn om effectief te kunnen zijn (Hyland). De studies die de effecten van mindfulness op werk-privébalans onderzochten bestonden uit een workshop van een uur en vervolgens 13 dagen oefenen (Kiburz), een workshop van een halve dag en vervolgens dagelijks oefenen (Slutsky), een workshop en 3 weken dagelijks oefenen (Michel). Deze interventies waren dus veel korter en minder intensief.

Drie geïncludeerde studies beschreven een mindfulness interventie.

Een twee weken durende op mindfulness gebaseerde interventie. De interventie omvat twee delen: een uur op mindfulness gebaseerde workshop, en een 13-daagse Behavioural self-regulation-oefening (Kiburz et al. 2017 in Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020)

Een mindfulness-workshop van een halve dag, gegeven door een senior mindfulness trainer. Tijdens deze workshop leren de deelnemers het Unified Mindfulness-systeem. Daarnaast leren ze zittende meditatie, hoe ze mindfulness-technieken kunnen toepassen tijdens gesprekken, eten en tijdens het luisteren naar muziek. Na voltooiing van de workshop krijgen deelnemers de opdracht om dagelijks gebruik te maken van mindfulness oefeningen (Slutsky et al. 2019 in Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020)

Een 3-weken durende interventie waarbij het gebruik van mindfulness als een cognitief-emotionele segmentatiestrategie wordt getraind. De training bestaat uit voorlichting en toepassing in de vorm van dagelijkse mindfulness oefeningen (Michel et al. 2014 in Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020)

- 1 **Evidence:** er is zeer lage kwaliteit van bewijs dat de verschillende mindfulness interventies, effectief zijn in het verminderen van work-family conflict en verbeteren van work-family balans.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** een mindfulness interventie lijkt vooral work-family conflict te verminderen, en work-family balans te verbeteren, er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privé-balans zijn gebaat bij een interventie om mindfulness te gebruiken als emotionele segmentatie strategie om klachten te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.
- 5 **Perspectief werkgever:** deze adviezen zijn onderdeel van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.
- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

Trainingen voor werknemers gericht op leefstijl, of op leefstijl en werk-privébalans, waarbij een naaste uit de privé situatie ook deelneemt aan de training (doelgroep werknemers in ploegendiensten) (Wilson et al. 2007 in Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020)

- 1 **Evidence:** er is zeer lage kwaliteit van bewijs dat een training gericht op het verbeteren van leefstijl en werk-privébalans, waar een naaste uit de privé situatie aanwezig is, effectief is in het verminderen van work-family conflict
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** een training gericht op het verbeteren van leefstijl en werk-privébalans, lijkt vooral work-family conflict te verminderen, er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn gebaat bij een training gericht op het verminderen van work-family conflict om klachten of problemen te verminderen of op te heffen
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** het adviseren van deze interventie kan onderdeel zijn van een adequate begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans
- 5 **Perspectief werkgever:** het adviseren van deze interventie kan onderdeel zijn van een adequate begeleiding van werkenden zodat uitval wordt voorkomen of om te zorgen dat zij na uitval weer (beter) inzetbaar zijn. Verzuimkosten kunnen hierdoor worden beperkt.
- 6 **Kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.
- 7 **Organisatie van zorg:** de advisering valt onder de gebruikelijke inzet van kerndeskundigen. De interventie is beschikbaar.
- 8 **Maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel ongunstige omstandigheden dienen vermeden te worden. De negatieve effecten van een verstoorde werk-privébalans kunnen met deze adviezen beperkt of vermeden worden.

► **Overweeg deze interventies niet te adviseren aan de werkende:**

Job crafting workshop: workshop gericht op het vergroten van vaardigheden om job crafting toe te passen (Barzin, Virga, & Rusu, 2021)

- 1 **Evidence:** er is lage kwaliteit van bewijs dat een job crafting workshop niet effectief is in het verbeteren van werk-privébalans.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** Een job crafting workshop lijkt werk-privébalans niet te verbeteren, maar er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend.
- 3 **Perspectief werknemers:** werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans zijn niet gebaat bij een job crafting workshop om klachten of problemen te voorkomen, verminderen of op te heffen, omdat deze niet effectief bleek.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** Een job crafting workshop is mogelijk niet effectief, en is daarom minder relevant in de begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans
- 5 **Perspectief werkgever:** Een job crafting workshop is mogelijk niet effectief, en is daarom minder relevant in de verbetering van de inzetbaarheid van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.

Een online interventie waarbij artsen elke week de opdracht kregen om 1 microtask te voltooien, onder andere gericht op het verbeteren van werk-privébalans. (Dyrbye et al., 2016). Vanwege de zeer lage kwaliteit van bewijs en onduidelijkheid over de inhoud van de interventie heeft de projectgroep besloten hierover geen aanbeveling op te nemen.

- 1 **Evidence:** er is zeer lage kwaliteit van bewijs dat een online interventie niet effectief is in het verbeteren van werk-privébalans. We gaan er daarnaast vanuit dat deze interventie niet in Nederland wordt aangeboden. Deze interventie is daarom uit de aanbevelingen in de richtlijn gehaald.
- 2 **Balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** Een online interventie lijkt tevredenheid over de werk-privébalans niet te verbeteren, maar er zijn geen duidelijke negatieve effecten bekend.
- 3 **Perspectief werknemers:** Interventies die mogelijk niet effectief zijn in het verbeteren van de werk-privébalans, zijn minder relevant voor werkenden.
- 4 **Perspectief kerndeskundige:** deze interventie is mogelijk niet effectief, en is daarom minder relevant in de begeleiding van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans
- 5 **Perspectief werkgever:** deze interventie is mogelijk niet effectief, en is daarom minder relevant in de verbetering van de inzetbaarheid van werkenden met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans.

4 THUISWERKEN: PREVENTIEVE MAATREGELEN

UITGANGSVRAAG VOOR HOOFDSTUK 4 EN 5

Welke factoren hangen samen met het behouden van een goede werk-privébalans of verstoring ervan bij thuiswerkers? (nieuw)

Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen bij thuiswerkers? (nieuw)

Hoofdstuk 4 beschrijft de preventieve maatregelen op organisatieniveau en hoofdstuk 5 de individuele begeleiding en interventies. Hieronder staat het literatuuronderzoek beschreven dat voor beide hoofdstukken is gebruikt.

De search in 2023 leverde 655 artikelen op, waarvan 500 uit Business Source Premier en 155 uit PsycINFO. Er zijn 3 artikelen geïnccludeerd: 1 (scoping) review en 3 observationele studies die niet opgenomen waren in de review. Het screeningsproces is weergegeven in [bijlage 1](#). De resultaten van de studies staan beschreven in de evidence-tabel in [bijlage 2](#).

De review includeerde studies die de effecten van telewerk op het werk en welzijn in het niet-werkdomein van werknemers onderzocht. Hierbij hoorde ook de werk-privébalans. Studies onderzochten de impact van telewerken op de werk-privébalans (n=10), de impact van kenmerken van telewerken op de werk-privébalans, zoals flexibiliteit in plaats en tijd (n= 3), de impact van demografische kenmerken op de werk-privébalans (n=7), en de impact van karaktereigenschappen (n=1). En andere factoren zoals het tijdmanagementvaardigheden (n=1), overbelasting van de rol en autonomie op het werk (n=1), autonomie op het werk en sociale steun (n=1), ondersteuning van de supervisor (n=1), aantal werkuren en de frequentie van overwerken (n=1), het hebben van een beperking (n=1), en multitasken in werk (n=1).

Het ging om een scoping review. Daarom zijn alle geïnccludeerde studies in de review individueel op kwaliteit beoordeeld. Er was 1 studie met een hoog risico op bias, en 1 studie met een matig risico op bias. De andere studies hadden een laag risico op bias. De kwaliteit van bewijs in alle studies in de review was laag tot zeer laag.

De aanvullende originele studies (observationele studies) onderzochten de effecten van transitie tussen werk en privé (n=1), het onvermogen om los te koppelen van werk (n=1), autonomie werk-gerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren, overbelasting van de rol en sociale steun (n=1), en karaktereigenschappen zoals voorkeuren voor prestatie, macht of verbondenheid (n=1) op de werk-privébalans in thuiswerken. Het betrof studies van 81 tot 299 deelnemers. Alle studies includeerden werkenden, waarvan in ieder geval een deel fulltime of parttime thuis werkten of tele-werkten. De studies hadden een laag risico op bias. De studies hadden allen een zeer lage kwaliteit van bewijs, waarbij was gedowngrade voor inconsistentie omdat er maar 1 studie was, en voor het studiedesign, (exploratieve studie). De uitkomstmaat in alle studies was work-family conflict, family-work conflict of beiden.

GRADE TABEL THUISWERKEN

NB Voor alle uitkomsten was 1 studie beschikbaar, er is dus steeds gedowngrade voor inconsistentie.

AUTEUR EN JAARTAL	CONFIRMATIEF OF EXPLORATIEF	STUDIE DESIGN	RISICO OP BIAS	DIRECTHEID	NAUWKEURIGHEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
IMPACT VAN TELEWERKEN						
Miron et al. (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Juchnowisz et al. (2021) (uit review)	Exploratieve factoranalyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantatief computer assisted web interview, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Sandoval-Reyes et al. (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Miglioretti et al. (2021) (uit review)	Exploratief: ontwikkelen en valideren vragenlijst en daarmee metingen uitvoeren, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Kaufman and Taniguchi (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, longitudinaal	Hoog downgraden	Downgraden	Downgraden	Zeer laag
Hoque and Bacon (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Palumbo et al. (2020) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Kazemaki et al. (2020) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, longitudinaal	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Laag
Bellmann and Hubler (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, longitudinaal	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Laag
Jacukowicz and Merez-Kot (2020) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag

AUTEUR EN JAARTAL	CONFIRMATIEF OF EXPLORATIEF	STUDIE DESIGN	RISICO OP BIAS	DIRECT-HEID	NAUWKEURIGHEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
KENMERKEN VAN TELEWERKEN						
Rodriguez-Mondrono and Lopez-Igual (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Downgraden	Downgraden	Zeer laag
Heiden et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Downgraden	Zeer laag
Campo et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Dilmaghani et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Delanoeyje et al. (2019)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag

AUTEUR EN JAARTAL	CONFIRMATIEF OF EXPLORATIEF	STUDIE DESIGN	RISICO OP BIAS	DIRECT-HEID	NAUWKEURIGHEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
DEMOGRAFISCHE KENMERKEN						
Xu et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Khateeb et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Graham et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Jacukowicz and Merez-Kot (2020) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Matig downgraden	Downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Kazemaki et al. (2020) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, longitudinaal	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Laag

Palumbo et al. (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Sandoval-Reyes et al. (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Downgraden	Zeer laag

AUTEUR EN JAARTAL	CONFIRMATIEF OF EXPLORATIEF	STUDIE DESIGN	DIRECT-HEID	NAUWKEURIG-HEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
-------------------	-----------------------------	---------------	-------------	-----------------	----------------------

PERSOONLIJKE KENMERKEN

Bhattacharya et al. (2020)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Bellmann and Hubler (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, longitudinaal	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Laag
Eddleston et al. (2017)	Exploratieve mixed methods studie, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag

AUTEUR EN JAARTAL	CONFIRMATIEF OF EXPLORATIEF	STUDIE DESIGN	DIRECT-HEID	NAUWKEURIG-HEID	KWALITEIT VAN BEWIJS
-------------------	-----------------------------	---------------	-------------	-----------------	----------------------

OVERIGE FACTOREN

Usmani and Das (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Andrade et al. (2021)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Tejero et al. (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Campo et al. (2021) (uit review)	Exploratief: test van nieuwe hypothesen, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Jacukowicz and Merez-Kot (2020) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag

Hoque and Bacon (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag
Xu et al. (2021) (uit review)	Exploratieve analyse, start bij redelijke kwaliteit van bewijs.	Kwantitatief, cross sectioneel downgraden	Laag	Niet downgraden	Niet downgraden	Zeer laag

EVIDENCE STATEMENTS BIJ DE GRADE TABEL

Thuiswerken/telewerken heeft mogelijk een negatief effect op de werk-privébalans. (Kazemaki 2021, Bellmann 2021)

Het is onduidelijk of er een positieve samenhang is tussen thuiswerken/telewerken en de werk-privébalans, een negatieve samenhang of geen samenhang. (Miron 2021 en Kaufman 2021; Juchnowisz 2021, Sandoval-Reyes 2021, Palumbo 2020 en Jacukowicz 2020; Hoque 2021)

Het is onduidelijk of intensiteit telewerken tijdens de COVID-19 pandemie samenhangt met verstoring van werk-privébalans. (Campo 2021)

Het is onduidelijk of er een positieve samenhang is tussen thuiswerken/telewerken en werk-privébalans bij gunstige thuiswerkstandigheden. (Miglioretti 2021)

Het is onduidelijk of er een negatieve relatie is tussen thuiswerken/telewerken en tevredenheid over de werk-privébalans. (Jacukowicz 2020)

Het is onduidelijk of er een relatie is tussen frequentie en hoeveelheid thuiswerken/telewerken en werk-privébalans. (Heidem 2021)

Het is onduidelijk of plaats- en tijdsafhankelijk kunnen werken samenhangt met tevredenheid over werk-privébalans. (Dilmaghani 2021)

Het is onduidelijk of werk onderbreking door privé-situatie samenhangt met minder werk-privé conflict en meer privé-werk conflict. Het is onduidelijk of onderbreking van het werk door privé-situatie op thuiswerk dagen meer voorkomen dan op niet-thuiswerk dagen. (Delanoëje 2019)

Het is onduidelijk of er een negatieve relatie is tussen zeer mobiele telewerkers en werk-privébalans tov thuiswerkers, niet- en incidentele telewerkers. (Rodriguez-Mondrono 2021)

Het is onduidelijk of onderbreking van het privéleven door werk samenhangt met meer werk-privé conflict, vooral bij werkenden met een hoge voorkeur voor bescherming van het privéleven. Het is onduidelijk of onderbreking van privéleven door werk op thuiswerk dagen meer voorkomen dan op niet-thuiswerk dagen. (Delanoëje 2019)

Mogelijk ervaren thuiswerkende vrouwen een minder goede werk-privébalans (meer stress om werk en huishouden te combineren) dan mannen. (Kazemaki 2020)

Het is onduidelijk of mannen een betere werk-privébalans ervaren dan vrouwen bij thuiswerken/telewerken, of dat er geen verschil is tussen mannen en vrouwen (Xu 2021 en Khateeb 2021; Graham 2021 en Sandoval-Reyes 2021)

Het is onduidelijk of vrouwen een slechtere werk-privébalans ervaren bij thuiswerken/telewerken. (Palumbo 2021)

Het is onduidelijk of mensen zonder kinderen minder werk-privéconflict ervaren en mensen met kinderen meer werk-privéconflict ervaren bij thuiswerken/telewerken. (Graham 2021)

Het is onduidelijk of werkenden zonder partner minder werk-privé conflict, en meer tevredenheid met werk-privébalans ervaren bij thuiswerken/telewerken. (Jacukowicz 2020)

Het is onduidelijk of oudere werkenden meer werk-privé conflict, en minder tevredenheid met werk-privébalans en werkenden van 44 jaar en jonger een slechtere werk-privébalans ervaren bij thuiswerken/telewerken. (Jacukowicz 2020; Palumbo 2021)

Het is onduidelijk of werkenden met een hogere opleiding een slechtere werk-privébalans ervaren bij thuiswerken/telewerken. (Palumbo 2021)

Extraversie leidt mogelijk tot een betere werk-privébalans bij thuiswerken/telewerken. (Bellmann 2021)

Consciëntieus zijn leidt mogelijk tot een betere werk-privébalans bij thuiswerken/telewerken. (Bellmann 2021)

Vriendelijkheid leidt mogelijk tot een betere werk-privébalans bij thuiswerken/telewerken. (Bellmann 2021)

Het is onduidelijk of meer behoefte aan macht samenhangt met een betere werk-privébalans (minder verstorende invloed privé op werk) bij thuiswerken/telewerken. (Bhattacharya 2020)

Neuroticisme leidt mogelijk tot een slechtere werk-privébalans bij thuiswerken/telewerken. (Bellmann 2021)

Het is onduidelijk of werk-privé integratie (in tegenstelling tot segmentatie) samenhangt met verstoorde werk-privébalans (invloed privé op werk) bij thuiswerken/telewerken. (Eddleston 2017)

Het is onduidelijk of het niet kunnen loslaten van het werk samenhangt met verstoorde werk-privébalans (invloed werk op privé) bij thuiswerken/telewerken en of bij vrouwen niet kunnen loslaten van het werk meer samenhangt met verstoorde werk-privébalans (invloed werk op privé) dan bij mannen. (Eddleston 2017)

Het is onduidelijk of werk-privébalans steunend gedrag van de leidinggevende samenhangt met betere werk-privébalans bij thuiswerken/telewerken en of voor de COVID-19 pandemie sociale steun door leidinggevende of gezinsleden niet samenhangt met werk-privébalans, maar tijdens de pandemie wel. (Campo 2021 en Tejero 2021)

Het is onduidelijk of hoog-interactief multitasken tijdens het werk bij thuiswerken (zoals contact met gezinsleden of online contact) samenhangt met een betere werk-privébalans. (Xu 2021)

Het is onduidelijk of thuis langer doorwerken door digitale communicatiemogelijkheden samenhangt met verstoorde werk-privébalans (invloed werk op privé). (Usmani 2021)

Het is onduidelijke of werk-gerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren samenhangt met een verstoorde werk-privébalans (invloed werk op privé) bij thuiswerken/telewerken. (Andrade 2021)

Het is onduidelijke of ervaren onmogelijkheid het werk (op tijd) af te ronden samenhangt met een verstoorde werk-privébalans (invloed werk op privé) bij thuiswerken/telewerken. (Andrade 2021)

Het is onduidelijke of beperkte taakautonomie samenhangt met een verstoorde werk-privébalans (invloed werk op privé) bij thuiswerken/telewerken, of dat autonomie niet samenhangt met werk-privébalans (zowel voor als tijdens de COVID-19 pandemie). (Andrade 2021 en Tejero 2021)

Het is onduidelijk of meer overwerk samenhangt met meer werk-privé conflict en minder tevredenheid over de werk-privébalans bij thuiswerken, en of meer werk-gerelateerde activiteiten thuis samenhangt met meer werk-privé conflict en minder tevredenheid over de werk-privébalans. (Jacukowicz 2020)

Het is onduidelijk of thuis langer doorwerken door digitale communicatiemogelijkheden samenhangt met meer verrijking van het privéleven door op het werk opgedane vaardigheden (werk-privé verrijking). Het is onduidelijk of betere time-management vaardigheden deze mogelijke samenhang versterkt. (Usmani 2021)

Het is onduidelijk of het hebben van een beperking in dagelijkse activiteiten niet samenhangt met minder thuiswerken/telewerken. (Hoque 2021)

Het is onduidelijk of een versturende invloed van werk op privé samenhangt met meer werkstress bij thuiswerken/telewerken. (Eddleston 2017)

De systematische search leverde geen studies op naar effectiviteit van interventies bij thuiswerken met werk-privébalans als uitkomstmaat. Daarom is er gezocht in de grijze literatuur. In Google is gezocht naar rapporten waarin interventies werden beschreven voor thuiswerkers met werk-privébalans als uitkomstmaat. De evidence uit de geïnccludeerde studies en rapporten staat beschreven in [bijlage 2](#).

De kwaliteit van het bewijs uit de geïnccludeerde studies en rapporten kan niet beoordeeld worden met GRADE, en wordt beschouwd als zeer laag.

EVIDENCE STATEMENTS GRIJZE LITERATUUR

Het is onduidelijk of kleinbehuïsd en meer verstoring van de werk-privébalans ervaren. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of alleenstaanden meer verstoring van de werk-privébalans ervaren. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of mensen met kinderen meer verstoring van de werk-privébalans ervaren. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of extra verlof aan werknemers met jonge kinderen een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (van den Heuvel 2021)

Het is onduidelijk of verplicht blokken van de lunchpauzes, zodat iedereen gestimuleerd wordt om naar buiten te gaan en een wandeling te maken een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of inplannen van meetings in van 25 of 55 minuten, en meetings alleen tussen 10.00-15.00 een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of het verstrekken van welzijnspakketten voor werkenden met bonnen voor massages, literatuur, theater een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of coaching en training op het combineren van thuiswerken en op kantoor werken een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of heldere afspraken over bereikbaarheid en kenbaar maken van verwachtingen over bereikbaarheid een positieve relatie hebben met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of het aanbieden van een fitheidscheck een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of het inzetten van rituelen zoals wekelijkse online gyms, wandelingen (bijvoorbeeld de 'daily mile'), check ins, het blokken van lunchpauze in de agenda, het plannen van focustijd en het plannen van meetingvrije werkdagen een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of het aanbieden van webinars over de thuiswerkplek, het welzijn van alle teamleden, het krijgen van voldoende beweging een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of het aanbieden van e-learnings over gezond thuiswerken, ritueel afstand nemen van je dag, en gezonde levensstijl een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of het aanbieden van bedrijfsfitness met online trainingen lidmaatschap van een sportschool tegen gereduceerd tarief een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (Cap Gemini)

Het is onduidelijk of ondersteunend leiderschapsgedrag samenhangt met meer bevlogen werknemers met een betere werk-privébalans. (Coffeng)

Het is onduidelijk of vormen van contact zoals een buddy of gezamenlijke weekstart een positieve relatie hebben met de werk-privébalans. (van den Heuvel 2021)

Het is onduidelijk of Informeren over en bewustmaken van verstoring van de werk-privébalans en scheiding tussen werk en privé een positieve relatie heeft met de werk-privébalans. (van den Heuvel 2021)

AANBEVELINGEN

► **Overweeg in gesprek te gaan om de leidinggevende meer bewust te maken van diens sleutelrol in het bevorderen van de werk-privébalans van werkenden.**

► **Overweeg de werkgever te adviseren om thuiswerken periodiek met individuele werkenden te bespreken en waar nodig maatregelen op maat te treffen.**

Adviseer de werkgever een gesprek met de werkende over:

- de voorkeuren voor thuiswerken, inclusief de voorkeuren voor segmenteren (werk-privé gescheiden houden) of integreren, en de mogelijkheid om vaker naar het werk te komen.
- het vermijden van thuis langer doorwerken dan op het werk en overwerk
- het vermijden van werk-gerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren.
- of de hoeveelheid werk uitgevoerd kan worden in de beschikbare tijd en pas zo nodig in overleg de hoeveelheid werk aan
- de gewenste mate van autonomie in het uitvoeren van het werk, ook ten aanzien van het moment van uitvoeren van werkzaamheden, en pas werkafspraken daarop aan.

► **Overweeg de werkgever te adviseren om gunstige thuiswerkomstandigheden te faciliteren:**

- Stel adequate technologische middelen beschikbaar, waaronder software, adequate audio en video voor online overleggen
- Verstrek een comfortabele en goed instelbare stoel, die voldoende ondersteuning geeft en een juiste houding mogelijk maakt
- Verstrek een goed instelbaar bureau
- Geef informatie of instructie over een ergonomisch juist ingestelde werkplek, het gebruik van software, en voorwaarden voor online overleggen waaronder instellen van de belichting en de achtergrond
- Adviseer te werken in een aparte werkruimte
- Adviseer te werken in een gunstig klimaat (temperatuur, luchtvochtigheid, geluid) en schone werkomgeving zonder gezondheidsrisico's

► **Overweeg de werkgever te adviseren gebruik te maken van één of meerdere van onderstaande praktijkvoorbeelden van interventies. De keuze voor de interventies wordt afgestemd tussen werkgever en teams of werkenden, en is ook afhankelijk van de mogelijkheden binnen organisaties.**

- Bespreek met het team maatregelen bij thuiswerken, bijvoorbeeld:
 - de lunchpauzes verplicht blokken, zodat iedereen gestimuleerd wordt om naar buiten te gaan en een wandeling te maken
 - focustijd plannen
 - overlegvrije dagen vaststellen
 - overleggen van maximaal 50 minuten inplannen, zodat er voldoende rust is tussen opeenvolgende overleggen, met het advies in de rustmomenten te bewegen
 - overleggen alleen tussen 10.00-15.00 uur inplannen, voor meer uitwerktijd en voorkomen van te lang doorwerken
 - afspraken over bereikbaarheid en verwachtingen kenbaar maken over bereikbaarheid
 - vormen van contact zoals een buddy of gezamenlijke weekstart.
- Bied webinars aan over: de thuiswerkplek, het welzijn van alle teamleden, het belang van voldoende bewegen.
- Bied e-learnings aan over: gezond thuiswerken, ritueel afstand nemen van de werkdag, het belang van voldoende bewegen.

Voor alle aanbevelingen ten aanzien van adviezen aan de werkgever gelden de volgende overwegingen:

- 1 **kwaliteit van bewijs:** laag tot zeer laag voor een samenhang tussen de genoemde determinanten en thuiswerken, en voor de effectiviteit van de interventies/beleid (daarom wordt een zwakke aanbeveling geformuleerd).
- 2 **balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** goede inventarisatie van factoren die samenhangen met verstoring van de werk-privébalans, en op maat aangeboden maatregelen kan mogelijk arbeidsongeschiktheid voorkomen of bestrijden. Er lijken geen schadelijke effecten te zijn van beleid op maat.
- 3 **werknemersperspectief:** werkenden met klachten die veroorzaakt worden door of samenhangen met het werk, zijn gebaat bij adequate en op maat aangeboden maatregelen om klachten te voorkomen, verminderen of op te heffen.
- 4 **professioneel perspectief:** goede inventarisatie is een voorwaarde voor adequate en op maat aangeboden maatregelen ter preventie. Werkgever: inventarisatie is een voorwaarde voor adequate en op maat aangeboden maatregelen ter preventie van een verstoorte werk-privébalans zodat werkenden inzetbaar blijven.
- 5 **kosten:** het is onduidelijk wat de kosteneffectiviteit is, dit aspect is niet meegewogen door de projectgroep.
- 6 **organisatie van zorg:** het adviseren van werkgevers valt onder de gebruikelijke zorg- en dienstverlening van de kerndeskundigen.
- 7 **maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel schadelijke omstandigheden dienen vermeden te worden. Dat betekent een gezonde en veilige (thuis)werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werkende is aangepast. SER advies hybride werken: maatschappelijke baten zitten vooral in de positieve economische effecten dat door een hogere arbeidsproductiviteit en innovatievermogen mogelijk wordt gemaakt. Ook het mogelijke effect op de mobiliteit, vervoer en leefomgeving, vrijer de plaats kunnen kiezen om te wonen en werken, kunnen worden gezien als maatschappelijke baten.

5 THUISWERKEN: INDIVIDUELE BEGELEIDING EN INTERVENTIES

UITGANGSVRAAG VOOR HOOFDSTUK 4 EN 5

Welke factoren hangen samen met het behouden van een goede werk-privébalans of verstoring ervan bij thuiswerkers? (nieuw)

Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen bij thuiswerkers? (nieuw)

5.1 INVENTARISATIE

AANBEVELINGEN

- ▶ Overweeg in de individuele begeleiding van thuiswerkers de volgende factoren te inventariseren:
 - Factoren die kunnen samenhangen met een verstoorde werk-privébalans:
 - niet kunnen loslaten van het werk
 - integreren van werk en privé (in tegenstelling tot segmenteren)
 - Sociale steun:
 - steunend gedrag van de leidinggevende
 - steun van collega's of gezinsleden
 - Werk-gerelateerde factoren die kunnen samenhangen met een verstoorde werk-privébalans:
 - thuis langer doorwerken door digitale communicatiemogelijkheden
 - werk-gerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren
 - overwerk
 - uitvoeren van werk-gerelateerde activiteiten thuis
 - ervaren onmogelijkheid het werk (op tijd) af te ronden
 - (beperkte) taakautonomie
 - Criteria voor dreigende overspanning

5.2 INTERVENTIES

AANBEVELINGEN

- ▶ **Overweeg de volgende adviezen voor thuiswerkers met een (dreigende) verstoring van de werk-privébalans:**
 - het vermijden van thuis langer doorwerken dan op het werk en overwerk
 - het vermijden van werk-gerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren.
- ▶ **Overweeg de werkende en de werkgever een gesprek over thuiswerken te adviseren en waar nodig maatregelen op maat te treffen.**
- ▶ **Overweeg een driegesprek, om concrete oplossingsgerichte maatregelen met de werkende te bespreken.**
- ▶ **Gebruik de richtlijn Psychische problemen wanneer er sprake is van (dreigende) overspanning (fase-specifieke vragen in de oplossingsfase).**
- ▶ **Overweeg in gesprek te gaan om de leidinggevende meer bewust te maken van diens sleutelrol in het bevorderen van de werk-privébalans van werkenden.**

Voor alle aanbevelingen ten aanzien van de individuele begeleiding gelden de volgende overwegingen:

- 1 **kwaliteit van bewijs:** laag tot zeer laag voor een samenhang tussen de genoemde determinanten en thuiswerken, en voor de effectiviteit van de interventies/beleid (daarom wordt een zwakke aanbeveling geformuleerd).
- 2 **balans tussen gewenste en schadelijke effecten:** goede diagnostiek draagt bij aan gerichte interventies waar nodig, om de gezondheid van de werkende te verbeteren en arbeidsongeschiktheid te voorkomen of te bestrijden.
- 3 **werknemersperspectief:** werkenden met klachten die veroorzaakt worden door samenhangen met het werk, zijn gebaat bij adequate diagnostiek en eventuele daarop gebaseerde interventies om klachten te verminderen of op te heffen.
- 4 **professioneel perspectief:** goede problemdiagnostiek is een voorwaarde voor adequate begeleiding en behandeling van werkenden met klachten. Werkgever: goede diagnostiek is een voorwaarde voor adequate begeleiding en behandeling van werkenden zodat zij weer (beter) inzetbaar zijn.
- 5 **kosten:** de kosten voor de problemdiagnostiek vallen onder de gebruikelijke kosten van inzet van een bedrijfsarts. Dit geldt ook voor kosten van eventuele inzet van andere arbo-professionals na consultatie van de bedrijfsarts.
- 6 **organisatie van zorg:** de bedrijfsarts kan de inventarisatie uitvoeren tijdens de anamnese, als onderdeel van een consult. Dit valt onder de gebruikelijke zorg die verleend wordt door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan verwijzen naar en afstemmen met andere (arbo-)professionals voor verdere maatregelen en interventies.
- 7 **maatschappelijk perspectief:** werkgevers zijn (wettelijk) verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en potentieel schadelijke omstandigheden dienen vermeden te worden. Zodra werkenden al dan niet na een ziekmelding de bedrijfsarts consulteren vanwege klachten, dienen zij goede zorg te ontvangen, inclusief goede diagnostiek.

REFERENTIES

A. B. Bakker (Eds). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Bohn Stafleu van Loghum.

Abendroth A, den Dulk L. Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work Employment and Society* 2011;25(2):234-256

Albertsen K, Garde AH, Nabe-Nielsen K, Hansen ÅM, Lund H, Hvid H. Work-life balance among shift workers: results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2014;87(3):265-74.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (Feb 2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (Apr 2011). A meta-analysis of work- family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching- domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

Andrade CPLET, Work-Family Conflict during C-LiPTIoJ-RF. *Administrative Sciences* [Internet]. 2021; 11(3).

Auger KA, Landrigan CP, Gonzalez del Rey JA, Sieplinga KR, Sucharew HJ, Simmons JM. Better rested, but more stressed? Evidence of the effects of resident work hour restrictions. *Academic pediatrics*. 2012;12(4):335-43.

Barzin L, Virga D, Rusu A. The Effectiveness of a Job Crafting, Strengths Use, and Deficit Correction Intervention: A Randomized Controlled Trial. *Psihologia Resurselor Umane*. 2021;19:100-22.

Bellmann L, Hübler O. Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*. 2020.

Bhattacharya S, Mittal P. The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking. *Australasian Business, Accounting & Finance Journal*. 2020;14.

Boswell, W.,R, & Olson-Buchanan, J., B. (2007). The use of commucation technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33, 592-610.

Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (Jan 2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25.

Byron, K. (Oct 2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.

Campo AMDV, Avolio B, Carlier SI. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*. 2021:09721509211049918.

Capgemini. Experimenteren met het werken thuis en op kantoor. Inspiratie en lessen uit de praktijk. Inspiratie en lessen uit de praktijk. Utrecht, maart 2022

Carlson, D.C., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Coffeng T, Coffeng P, van Steenberghe E. Bevlogen in balans: Ondersteun de werk-privébalans om prestatie en ambitie te bevorderen. *TBV* 2021 april;29(4):8-13

Delanoëijje J, Verbruggen M, Germeyns L. Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*. 2019;72(12):1843-68.

Derks, D., & Bakker, A., B. (2012). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, , 1-30. doi:0.1111/j.1464-0597.2012.00530.x

Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 500-508.

Dilmaghani M. There is a time and a place for work: comparative evaluation of flexible work arrangements in Canada. *International Journal of Manpower*. 2020;ahead-of-print.

Dyrbye L, West C, Richards M, Ross H, Satele D, Shanafelt T. A Randomized, Controlled Study of an Online Intervention to Promote Job Satisfaction and Well-Being among Physicians. *Burnout Research*. 2016;3.

Dyrbye L, West C, Richards M, Ross H, Satele D, Shanafelt T. A Randomized, Controlled Study of an Online Intervention to Promote Job Satisfaction and Well-Being among Physicians. *Burnout Research*. 2016;3.

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). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.

Eddleston KA, Mulki J. Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*. 2015;42(3):346-87.

Elbaz S, Richards JB, Provost Savard Y. Teleworking and work-life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*. 2022: No Pagination Specified-No Pagination Specified.

Fenner, Grant H, Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumental beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63, 63-82.

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (Jan 2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.

Fox KE, Johnson ST, Berkman LF, Sianoja M, Soh Y, Kubzansky LD, et al. Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*. 2022;36(1):30-59.

Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41, 715-735.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (Nov 2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Gee Wilson M, Polzer-Debruyne A, Chen S, Fernandes S. Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*. 2007;29(2):162-77.

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., van Hooff, Madelon L. M, & Kinnunen, U.M. (Oct-Dec 2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (Sum 2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.

GRADE Working Group www.gradeworkinggroup.org

Graham M, Weale V, Lambert KA, Kinsman N, Stuckey R, Oakman J. Working at Home: The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021;63(11).

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Hammer LB, Johnson RC, Crain TL, Bodner T, Kossek EE, Davis KD, et al. Intervention effects on safety compliance and citizenship behaviors: Evidence from the work, family, and health study. *Journal of Applied Psychology*. 2016;101:190-208.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (Jan 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.

Hammig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54, 88-95.

Hammig, O., Knecht, M., Laubi, T., & Bauer, G., F. (2011). Work-life conflict and musculoskeletal disorders a cross-sectional study of an unexplored association. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 12-60.

Härmä M, Tarja H, Irja K, Mikael S, Jussi V, Anne B, et al. A controlled intervention study on the effects of a very rapidly forward rotating shift system on sleep-wakefulness and well-being among young and elderly shift workers. *International Journal of Psychophysiology*. 2006;59(1):70-9.

Haslam DM, Sanders MR, Sofronoff K. Reducing Work and Family Conflict in Teachers: A Randomised Controlled Trial of Workplace Triple P. *School Mental Health*. 2013;5(2):70-82.

Haslam DM, Sanders MR, Sofronoff K. Reducing Work and Family Conflict in Teachers: A Randomised Controlled Trial of Workplace Triple P. *School Mental Health*. 2013;5(2):70-82.

Hasson H, Brisson C, Guérin S, Gilbert-Ouimet M, Baril-Gingras G, Vézina M, et al. An organizational-level occupational health intervention: Employee perceptions of exposure to changes, and psychosocial outcomes. *Work & Stress*. 2014;28(2):179-97.

Hayden JA, van der Windt DA, Cartwright JL, Côté P, Bombardier C. Assessing bias in studies of prognostic factors. *Ann Int Med* 2003;158(4):280-6.

Heiden M, Widar L, Wiitavaara B, Boman E. Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*. 2021;81(4):707-22.

Heuvel S van den, Bouwens L, Rosenkrantz N, Zoomer T, Wiezer N. Thuiswerken – Risico's, gezondheidseffecten en maatregelen. Leiden: TNO, april 2021

Hezkiau-Ludwig R, McCarthy JM. Work-Family Enrichment Training: Promoting Transferability of Resources across Life Domains. *Academy of Management Proceedings*. 2018;2018(1):12586.

Hezkiau-Ludwig R, McCarthy JM. Work-Family Enrichment Training: Promoting Transferability of Resources across Life Domains. *Academy of Management Proceedings*. 2018;2018(1):12586.

Hoobler, J. M., Hu, J., & Wilson, M. (Dec 2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a "glass ceiling?": A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481-494.

Hoque K, Bacon N. Working from home and disabled people's employment outcomes. *British Journal of Industrial Relations*. 2021;60.

Hosseinabadi R, Karampourian A, Beiranvand S, Pournia Y. The effect of quality circles on job satisfaction and quality of work-life of staff in emergency medical services. *International Emergency Nursing*. 2013;21(4):264-70.

Hu X, Subramony M. Disruptive pandemic effects on telecommuters: A longitudinal study of work-family balance and well-being during COVID-19.

Huguet, A, Hayden, JA, Stinson J, McGrath PJ, Chambers CT, Tougas, ME, Wozney L. Judging the quality of evidence in reviews of prognostic factor research: adapting the GRADE framework. *Syst Rev*;2013;5(2):71.

Hyland PK, Lee RA, Mills MJ. Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. *Ind Organ Psychol Dec 2015*;8(4):576-602

Jacukowicz A, Merecz-Kot D. Work-related Internet use as a threat to work-life balance – a comparison between the emerging on-line professions and traditional office work. *Int J Occup Med Environ Health*. 2020;33(1):21-33.

Juchnowicz MKHEW-B, Digital Work during the C-P. *Information [Internet]*. 2021; 12(8).

Kaufman G, Taniguchi H. Working from Home and Changes in Work Characteristics during COVID-19. *Socius*. 2021;7:23780231211052784.

Kazekami S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*. 2020;44(2):101868.

Kelly EL, Moen P, Oakes JM, Fan W, Okechukwu C, Davis KD, et al. Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network*. *Am Sociol Rev*. 2014;79(3):485-516.

Kelly EL, Moen P, Tranby E. Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. *American Sociological Review*. 2011;76(2):265-90.

Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (Apr 2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.

Khateeb FR. Analysis of work-life conflict construct in case of telework-a case study of teachers from Kashmir Valley (India) during Covid-19 Pandemic. *SEA-Practical Application of Science*. 2021(26):143-54.

Kiburz KM, Allen TD, French KA. Work-family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. *Journal of Organizational Behavior*. 2017;38(7):1016-37.

Kim, S., Okechukwu, C. A., Buxton, O. M., Dennerlein, J. T., Boden, L. I., Hashimoto, D. M., & Sorensen, G.,. (2013). Association between work-family conflict and musculoskeletal pain among hospital patient care workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 488-495.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (Sum 2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.

Lallukka, T., Rahkonen, O., Lahelma, E., & Arber, S. (2010). Sleep complaints in middle-aged women and men: The contribution of working conditions and work-family conflicts. *Journal of Sleep Research*, 19, 466-477.

Leidraad Preventief medisch onderzoek van werkenden. Amsterdam en Utrecht: KMKA/ Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMC en Kwaliteitsbureau NVAB, 2013. https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/Leidraad_PM05c1b.pdf

Macy, J., T., Chassin, L., & Presson, C., C. (2013). The association between work-family conflict and smoking quantity among daily smokers. *Nicotine & Tobacco Research Advance Access*, , 1-6.

Marino M, Killerby M, Lee S, Klein LC, Moen P, Olson R, et al. The effects of a cluster randomized controlled workplace intervention on sleep and work-family conflict outcomes in an extended care setting. *Sleep Health*. 2016;2(4):297-308.

Matthews, R. A., Kath, L. M., & BarnesFarrell, J. L. (Jan 2010). A short, valid, predictive measure of work- family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 75-90.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (Oct 2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215- 232.

Michel A, Bosch C, Rexroth M. Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2014;87(4):733-54.

Michel, J. S., & Hargis, M. B. (Dec 2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509-522.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (Jul 2011). Antecedents of work- family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.

Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (Apr 2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.

Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (Feb 2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.

Miglioretti M, Gagnano A, Margheritti S, Picco E. Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021;37:11-9.

Miron D, Petcu MA, David-Sobolevschi MI, Cojocariu RC. A multidimensional approach of the relationship between teleworking and employees well-being-romania during the pandemic generated by the SARS-COV-2 virus. *Amfiteatru Economic*. 2021;23(58):586-600.

Moen P, Kelly EL, Fan W, Lee S-R, Almeida D, Kossek EE, et al. Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*. 2016;81(1):134-64.

Moen P, Kelly EL, Tranby E, Huang Q. Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*. 2011;52(4):404-29.

Moen, P., Fan, W., & Kelly, E. L. (2013). Team-level flexibility, work-home spillover, and health behavior. *Social Science and Medicine*, 84, 69-79.

Nabe-Nielsen K, Garde AH, Diderichsen F. The effect of work-time influence on health and well-being: a quasi-experimental intervention study among eldercare workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2011;84(6):683-95.

Nelson, C. C., Yi, L., Sorensen, G., & Berkman, L. F. (2012). Assessing the relationship between work-family conflict and smoking. *American Journal of Public Health*, 102(9), 1767-1772.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (Aug 1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Nijp HH, Beckers DGJ, van de Voorde K, Geurts SAE, Kompier MAJ. Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International*. 2016;33(6):604-18.

Nylen, L., Melin, B., & Laflamme, L. (2007). Interference between work and outside-work demands relative to health: Unwinding possibilities among full-time and part-time employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(4), 229-236.

Olson R, Crain TL, Bodner TE, King R, Hammer LB, Klein LC, et al. A workplace intervention improves sleep: results from the randomized controlled Work, Family, and Health Study. *Sleep Health*. 2015;1(1):55-65.

Palumbo R, Manna R, Cavallone M. Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*. 2020.

Palumbo R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*. 2020.

Peeters, M., Van Steenbergen, E., & Heiligers, P. (2012). De balans tussen werk en privé. In W. Schaufeli &

Posard MN, Hultquist M, Segal DR. Adjusting the Duty Day Schedule to Improve Health and Family Life in Garrison. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2013;23(6):789-99.

Pryce J, Albertsen K, Nielsen K. Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*. 2006;14(4):282-8.

Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job quality and work–life balance of teleworkers. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(6):3239.

Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ. Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(13):7069.

Sharif MO, Janjua Sharif, FN, Ali H, Ahmed, F. Systematic reviews explained: AMSTAR how to tell the good from the bad and the ugly. *Oral Health Dental Manage* 2013;12(1), 9 16

Shea BJ, Reeves BC, Wells G, Thuku M, Hamel C, Moran J, Moher D, Tugwell P, Welch V, Kristjansson E, Henry DA. AMSTAR 2: a critical appraisal tool for systematic reviews that include randomised or non-randomised studies of healthcare interventions, or both. *BMJ* 2017;358:j4008

Slutsky J, Chin B, Raye J, Creswell JD. Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of occupational health psychology*. 2019;24(1):139-49.

Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (Jun 1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.

Sterne JA, Hernán MA, Reeves BC, Savović J, Berkman ND, Viswanathan M, Henry D, Altman DG, Ansari MT, Boutron I, Carpenter JR, Chan AW, Churchill R, Deeks JJ, Hróbjartsson A, Kirkham J, Jüni P, Loke YK, Pigott TD, Ramsay CR, Regidor D, Rothstein HR, Sandhu L, Santaguida PL, Schünemann HJ, Shea B, Shrier I, Tugwell P, Turner L, Valentine JC, Waddington H, Waters E, Wells GA, Whiting PF, Higgins JP. ROBINS-I: a tool for assessing risk of bias in non-randomised studies of interventions. *BMJ*. 2016;355:i4919

Tejero LMS, Seva RR, Fadrilan-Camacho VFF. Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021;63(12):1065.

Usmani S. Technology Assisted Supplemental Work, Work Life Enrichment and Work-Family Conflict: The Moderating Role of Time Management. *City University Research Journal*. 2021;11(1).

Vadvilavičius T, Stelmokienė A. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: systematic literature review. *Verslas teorija ir praktika*. 2020;21:820–6.

Valcour M. Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work–Family Balance. *J Appl Psychol*. 2007 Nov;92(6):1512-23.

Vieten L, Wöhrmann AM, Michel A. Work-Time Control and Exhaustion: Internal Work-to-Home Interference and Internal Home-to-Work Interference as Mediators. *Int J Environ Res Public Health* 2022;19,3487.

Xu S, Kee K, Mao C. Multitasking and work-life balance: Explicating multitasking when working from home. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*. 2021;65(3):397-425.

ACHTERGRONDDOCUMENT

BIJ DE MULTIDISCIPLINAIRE PREVENTIEVE RICHTLIJN

WERK-PRIVÉBALANS

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

LITERATUURONDERZOEK

LITERATUURONDERZOEK 2013

- De searches zijn uitgevoerd door gebruik te maken van 2 relevante databases, namelijk PsycINFO en ABI.
- Op 21 januari 2013 is een zoekopdracht gedaan in PsychInfo met de zoekterm 'work-family conflict' tussen 2005 en nu. Er is voor work-family conflict gekozen omdat dit de generieke term bleek voor een verstoorde werk-privébalans, werk-thuis interferentie, werk-privébalans etc. Ook de MeSH termen index gaf work-family conflict als primaire term aan. Hieruit zijn 706 resultaten naar voren gekomen.
- Vervolgens op 9 februari 2013 is in ABI gezocht met de zoekterm 'work-family conflict'. Wederom de afbakening tussen 2005 en nu (source type: scholarly journals, document type: article, language: English). Dit leverde 1.007 resultaten op. Er was een behoorlijke overlap in zoekresultaten tussen beide databases. Er is gecheckt of een aantal kernartikelen uit de zoekactie naar boven is gekomen en dat was het geval.
- Vervolgens is een selectie gemaakt op basis van de titel en abstract. Criteria die daarbij zijn gebruikt zijn:
 - Data verzameld in westerse landen
 - Engelstalige artikelen
 - Kwantitatief van opzet
 - Work-family conflict (studies met alleen de richting familie → werk zijn uitgesloten, studies die beide kanten belichten niet)
 - Geen extreme sample (te specifiek).

Op basis van deze criteria zijn 310 artikelen geselecteerd uit de zoekresultaten van PsycINFO en 97 artikelen uit de zoekresultaten van ABI. De selectie van artikelen uit PsycINFO heeft eerst plaatsgevonden. Artikelen die in beide databases gevonden zijn, zijn alleen in de lijst van PsycINFO geselecteerd.

Aan deze selectie zijn nog 30 artikelen toegevoegd. Dit betrof een aantal werken dat ouder is dan 2005 maar wel nog steeds relevant is. Bijvoorbeeld het kernartikel van Greenhaus & Beutell (1985) waar iedereen naar refereert en een aantal meetinstrumenten die nu nog gebruikt worden maar voor 2005 ontwikkeld zijn.

Vervolgens is een tweede selectie gemaakt aan de hand van relevantie voor de uitgangsvragen. Er zijn van ABI 5 artikelen geselecteerd en van PsycINFO 77. Hier moet wel gezegd worden dat van de 77 van PsycINFO er ook behoorlijk veel in ABI te vinden waren, maar we zijn met PsycINFO gestart en hebben op basis van ABI aangevuld wat relevant was en wat we nog niet hadden. Van de 30 artikelen die aan de selectie zijn toegevoegd, zijn er uiteindelijk 12 gekozen. In totaal zijn 94 artikelen geselecteerd.

Met deze selectie van 94 artikelen is gestart met het samenstellen van de evidence-tabellen. 15 artikelen bleken bij nader inzien niet relevant en zijn alsnog afgevalen. Verder waren 3 artikelen niet beschikbaar. Van de overige 76 artikelen zijn de tabellen ingevuld.

Vervolgens bleek dat de data uit de gevonden onderzoeken weinig concrete aanwijzingen bevatten over effect sizes en relatieve risico's. Daarom is er in mei/juni 2013 nog een aanvullende search uitgevoerd in PubMed aangezien medische literatuur wel vaker deze werkwijze hanteert. De tijdsafbakening (vanaf 2005) en inclusiecriteria zijn gelijk aan die van de searches in PsychInfo en ABI. Er is gezocht met de keywords: Work-family conflict in combinatie met: Risk, antecedents, predictors, outcomes, health en intervention. Dit heeft een aantal aanvullende artikelen opgeleverd die ervoor gezorgd hebben dat de gevonden evidence wat meer gekwantificeerd kon worden.

De kwaliteit van bewijs is bepaald met behulp van GRADE, en wordt weergegeven als hoog: +++, redelijk: ++, laag: + of zeer laag: +.

LITERATUURONDERZOEK 2022

Er is een systematisch literatuuronderzoek uitgevoerd naar preventieve interventies en preventieve interventies voor thuiswerkers gericht op de werk-privébalans.

PICO'S EN INCLUSIECRITERIA

Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen? (herziening 2023)

PICO

P: werkenden
I: interventie
C: andere interventie of geen interventie
O: werk-privébalans

Inclusiecriteria:

- voldoen aan PICO
- RCT's of cohortstudies
- Engels of Nederlands

Welke factoren hangen samen met het behouden van een goede werk-privébalans of verstoring ervan bij thuiswerkers? (nieuw)

Welke interventies zijn effectief om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen bij thuiswerkers? (nieuw)

PICO/PECO

P: werkenden die tenminste een deel van de tijd thuiswerken of op een andere locatie dan de werkplek werken; populaties werkenden waarbij tenminste een deel thuis of op een andere locatie dan de werkplek werkt
I/E: interventies / aanwezigheid van factoren die de werk-privébalans beïnvloeden
C: geen interventie of andere interventie / afwezigheid van factoren die de werk-privébalans beïnvloeden
O: werk-privébalans

Inclusiecriteria:

- voldoen aan PICO/PECO
- RCT's of cohortstudies / predictiestudies
- Engels of Nederlands

ZOEKSTRINGS

Preventieve interventies gericht op de werk-privébalans

Filters: peer-reviewed, English Language, 2013-current (2022)
Business Source Premier (1253 resultaten)

(TI prevention OR AB prevention OR TI intervention OR AB intervention OR TI program OR AB program OR TI strategies OR AB strategies OR TI therapy OR AB therapy OR TI management OR AB management OR TI effect* OR AB effect* OR TI control* OR AB control* OR TI evaluation OR AB evaluation OR TI protect* OR AB protect*) AND ((DE "WORK-life balance") OR TI work-life balance OR AB work-life balance OR TI work-family balance OR AB work-family balance)

PsycINFO (500 resultaten)

(prevention.sh or intervention.sh or evaluation.sh or prevention.ti or prevention.ab or prevention.tw or intervention*.ti or intervention*.ab or intervention*.tw or program.ti or program.ab or strategies.ti or strategies.ab or therapy.ti or therapy.ab or effect*.ti or effect*.ab or evaluation.ti or evaluation.ab or control*.ti or control*.ab or work-life balance program*.ti or work-life balance program*.ab) AND (work-life balance.sh or work-life balance.ti or work-life balance.ab or work-life*.tw or work-family*.tw)

Preventieve interventies voor thuiswerkers gericht op de werk-privébalans

(Factoren die samenhangen met het behouden van een goede werk-privébalans of verstoring ervan, én Interventies om een goede werk-privébalans te bewerkstelligen)

Business Source Premier (500 resultaten)

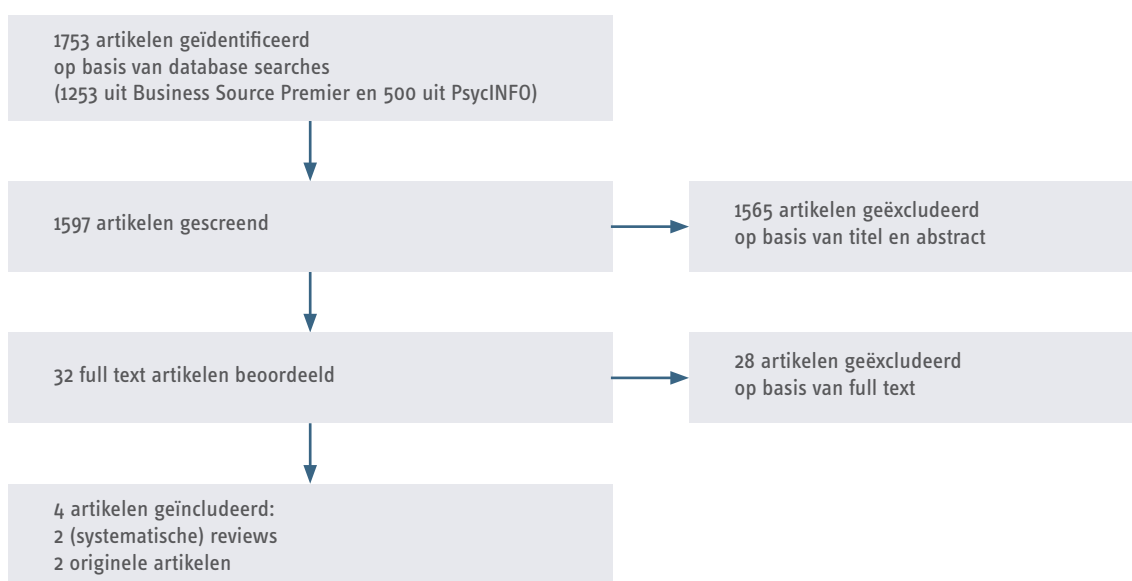
(((DE "TELECOMMUTING") or TI telecommut* or AB telecommut* or TI telework* or AB telework* or TI home office or AB home office or TI remote work or AB remote or TI work at home or AB work at home or TI work-at-home or AB work-at-home) AND (((DE "WORK-life balance") OR TI work-life* or AB work-life* or TI work life* or AB work life* or TI work-family* or AB work-family* or TI work-family*))

PsycINFO (155 resultaten)

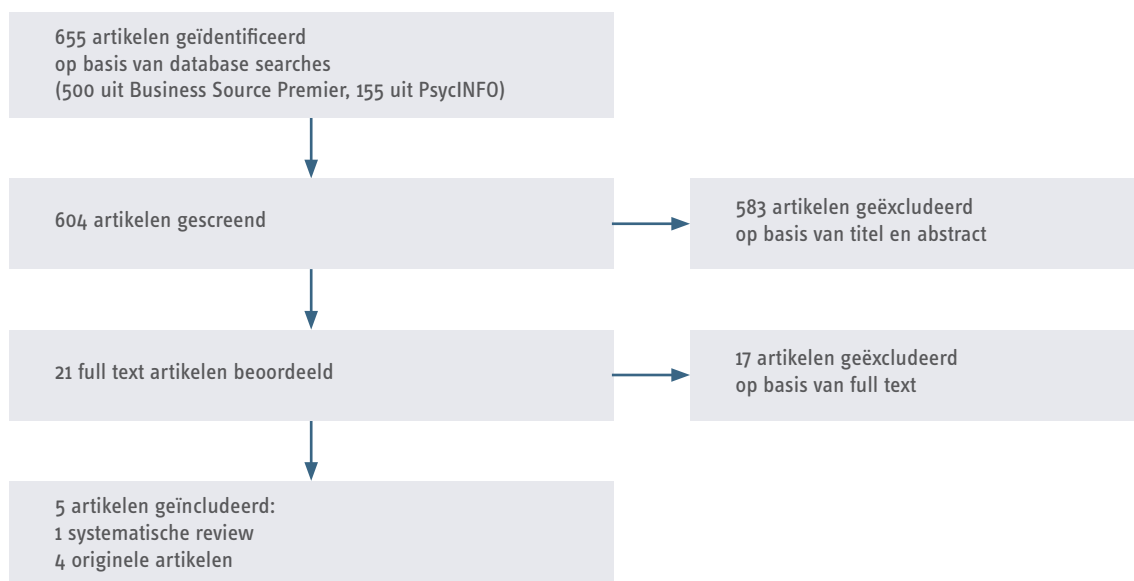
(telecommuting.sh or telecommut*.ti or telecommut*.ab or telecommut*.tw or telework*.ti or telework*.ab or telework*.tw or home office.ti or home office.ab or home office.tw or remote work.ti or remote work.ab or remote work.tw or work at home.ti or work at home.ab or work at home.tw or work-at-home.ti or work-at-home.ab or work-at-home.tw) AND (work-life balance.sh or work-life balance.ti or work-life balance.ab or work-life balance.tw or work-life*.tw or work-life*.ti or work-life*.ab or work life*.ti or work life*.ab or work life*.tw or work-family*.tw or work-family*.ti or work-family*.ab or work family*.ab or work family*.ti or work family*.tw)

De search leverde geen interventiestudies op, er is aanvullend gezocht in de grijze literatuur via Google met zoektermen voor werk-privébalans en thuiswerken.

STROOMDIAGRAMMEN



Preventieve interventies voor thuiswerkers



BIJLAGE 2

EVIDENCE TABELLEN

Deze bijlage begint met een overzicht van de evidence-tabellen behorend bij de uitgangsvragen die beantwoord zijn in 2013. Daarna volgt een overzicht van de herziening die is uitgevoerd in 2023 en een overzicht van de nieuwe uitgangsvragen over thuiswerken die beantwoord zijn in 2023.

STUDIE	GRADE *	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
--------	---------	-------------	-----------	-------------------------	----------	----------	------------	-----------

WAT IS DE DEFINITIE VAN WERK-PRIVÉBALANS? - 2013								
Greenhaus, 1985	++	Theoretische paper, literatuurstudie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Definitie WFC ¹	Definitie WFC, onderverdeeld in 3 dimensies: tijd, inspanning en gedrag.	Definitie en positionering van WFC in de literatuur.

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE BĒINVLOEDBARE FACTOREN DIE LEIDEN TOT EEN VERSTOORDE WERK-PRIVÉBALANS? - 2013								
Werk-gerelateerde factoren								
Butts, 2013	++	Systematische review	57 studies met 61 onafhankelijke steekproeven	Verschillen van impact tussen aanwezigheid van beleid om werk-familie interactie te ondersteunen en het gebruik ervan op werknemers uitkomsten (o.a. WFC)	n.v.t.	Beleid op zich genoeg om positieve impact op balans te hebben, of is gebruik noodzakelijk	Aanwezigheid beleid minder sterke invloed op WFC ($\rho=-.08$, $SD=.07$), dan gebruik maken van het beleid ($\rho=-.16$ $SD=.13$). Verschil: $z=-4.85$, $p<.01$.	Aanwezigheid beleid is niet genoeg om werk- prive conflict te verminderen, gebruik van het beleid is een sterkere voorspeller.
Byron, 2005	++	Systematische review	61 studies	Antecedenten van een verstoorde werk-privébalans.	n.v.t.	In kaart gebracht welke antecedenten belangrijk zijn in het ontwikkelen van een verstoorde werk-privébalans (factoren: werk, niet-werk en demografisch)	Variabelen uit het werkdomein belangrijke voorspellers van werk-privé conflict: betrokkenheid ($\rho=.14$, $SD=.14$), werkuren ($\rho=.26$, $SD=.11$), steun op het werk ($\rho=-.19$, $SD=.07$), flexibele werktijden ($\rho=-.30$, $SD=.26$), stress ($\rho=.48$, $SD=.12$), werkdruk ($\rho=.65$, $SD=.16$)	In het werkdomein bevinden zich de belangrijkste antecedenten van een verstoorde werk-privé balans. Met name, werkuren, werkdruk. Flexibiliteit in werktijden en steun hebben invloed op de ervaren balans.
Ford, 2007	++	Systematische review	120 studies	Betrokkenheid met het werk, werk stress, steun op het werk en werkuren meegenome n als antecedente n van WFC	n.v.t.	Invloed van antecedenten uit het werkdomein op het ontwikkelen van verstoorde balans en relatie.	Multiple regressie analyse: Betrokkenheid ($\beta=.18$), stress ($\beta=.48$), steun op het werk ($\beta=-.18$) en werkuren ($\beta=.09$). Verklaarde variantie $R^2=.37$.	Antecedenten uit het werkdomein verklaren 37% van de variantie van WFC. Stress op het werk levert hier de belangrijkste bijdrage aan.
Kossek, 2011	++	Systematische review	85 studies, 115 samples (N totaal= 72.507)	Sociale steun op het werk, algemeen versus specifiek op werk-familie interactie gericht.	n.v.t.	De invloed van sociale steun op het werk op de ervaren werk-privébalans.	Mr wordt gerapporteerd (average- weighted correlation) van steun op WFC. Algemene steun van de organisatie ($Mr=-0.33$), steun van de organisatie gericht op WFC ($Mr=-0.36$), algemene steun van de leidinggevende ($Mr=-0.15$), steun van de leidinggevende gericht op WFC ($Mr=0.25$). Allemaal significant $p<.05$.	Sociale steun vanuit de organisatie en leidinggevende specifiek gericht op de interactie tussen werk en familie lijkt een sterker verband te hebben met een betere Werk-privébalans dan algemene sociale steun van leidinggevende of organisatie.

* GRADE beoordeling ++: zeer lage kwaliteit, ++: lage kwaliteit, +++: redelijke kwaliteit

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Michel, 2008	++	Systematische review	167 studies, 209 samples	Predictoren van een verstoorde werk- privé balans in het werkdomein	n.v.t.	De relatie van predictoren uit het werkdomein op de ervaren werk-privébalans.	De gecorrigeerde correlaties tussen de antecedenten en WFC: sociale steun op het werk ($\rho=-.27$, $SD=.13$), betrokkenheid ($\rho=-.10$, $SD=.19$), werkrol conflict ($\rho=-.44$, $SD=.13$), werktijden ($\rho=-.28$, $SD=.14$), onduidelijkheid over de werkrol ($\rho=-.26$, $SD=.18$). Allemaal bij elkaar opgenomen in een model dat WFC voorspelt: Steun ($\beta=-.20$), betrokkenheid $\beta=-.08$), werkrol conflict $\beta=-.37$), werktijden $\beta=-.19$) en onduidelijkheid over werkrol $\beta=-.01$). Alle factoren samen verklaren 27.5% van de variantie in WFC. Model fit: $\chi^2=120.59$, $RMSEA=.078$, $GFI=.99$, $NFI=.97$, $CFI=.97$.	Sociale steun op het werk, (positief), werk-rol conflict en werktijden (beiden negatief) beïnvloeden de ervaren werk-privébalans.
Michel, 2009	++	Systematische review	211 studies, 263 samples	Antecedenten uit het werkdomein, WFC en werktevredenheid in 1 model opgenomen.	n.v.t.	Onderscheidend vermogen van antecedenten uit het werkdomein op zowel WFC en werktevredenheid.	Integraal model getoetst met antecedenten uit werk en privé domeinen op beide vormen van conflict en tevredenheid. Onduidelijkheid over de werkrol ($\beta=-.30$) en betrokkenheid ($\beta=.27$) blijken vooral gerelateerd aan werktevredenheid. Werkrol conflict is even sterk gerelateerd aan WFC ($\beta=.26$) als aan werktevredenheid ($\beta=-.26$). Werktijden was alleen gerelateerd aan WFC ($\beta=.20$).	Als werktevredenheid naast WFC in hetzelfde model opgenomen wordt, blijven alleen de voorspellers werkrol conflict en werktijden overeind als antecedenten van WFC. Betrokkenheid en onduidelijkheid over de werkrol blijken sterkere voorspellers van werktevredenheid dan van WFC.
Michel, 2010	++	Systematische review	129 studies, 156 samples	Antecedenten uit het werkdomein en WFC.	n.v.t.	Antecedenten model getoetst: steun op het werk en betrokkenheid met werk→ werkstressoren als mediator→ WFC als uitkomstmaat.	Goede model fit: $\chi^2(2)=62.32$, $CN= 575.94$, $GFI=.99$, $SRMR=.02$, $RMSEA=.09$ en $AIC=100.32$. Werkbetrokkenheid is vooral gerelateerd aan werktijden ($\beta=.30$), werk sociale steun is vooral gerelateerd aan werkrol conflict ($\beta=-.46$) en onduidelijkheid over de werkrol ($\beta=-.28$). Werktijden ($\beta=.39$) en werkrol conflict ($\beta=.21$) zijn gerelateerd aan WFC.	Werkrol conflict en werktijden blijken sterke voorspellers van WFC. Impact van sociale steun op WFC loopt via werkrol conflict. Betrokkenheid is via werktijden gerelateerd aan WFC.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Michel, 2011	++	Systematische review	142 studies, 178 samples	Antecedenten van WFC	n.v.t.	Antecedenten van WFC onderverdeeld in werk, familie en persoonlijkheid.	Sterkste gecorrigeerde correlaties werkdomein: Werkstress ($\rho=.50$, $SD=.19$), werkrol conflict ($\rho=.41$, $SD=.10$), werkrol onduidelijkheid ($\rho=.20$, $SD=.24$), werkdruk ($\rho=.55$, $SD=.14$), werktijden ($\rho=.30$, $SD=.10$), betrokkenheid ($\rho=.13$, $SD=.17$), interesse in werk ($\rho=.13$, $SD=.00$), sociale steun organisatie, ($\rho=-.30$, $SD=.14$), leidinggevende ($\rho=-.22$, $SD=.12$), collega's ($\rho=-.25$, $SD=.16$), taak variëteit ($\rho=.17$, $SD=.07$) autonomie ($\rho=-.11$, $SD=.11$), flexibele werktijden ($\rho=-.09$, $SD=.19$), familievriendelijke organisatie ($\rho=-.11$, $SD=.19$).	De belangrijkste antecedenten voor WFC bevinden zich in het werkdomein. Vooral de rolstressoren spelen een belangrijke rol. De ervaren steun van collega's, leidinggevenden en de organisatie dragen bij aan een betere balans.
Familie-gerelateerde factoren								
Byron, 2005	++	Systematische review	61 studies	Antecedenten van een verstoorde werk-privébalans.	n.v.t.	In kaart gebracht welke antecedenten belangrijk zijn in het ontwikkelen van een verstoorde werk-privébalans (factoren: werk, niet-werk en demografisch)	Variabelen uit het familiedomein die werk-privé conflict voorspellen zijn: vooral overall stress in het familiedomein ($\rho=.32$, $SD=.11$) en conflicten ($\rho=.35$, $SD=.07$).	Uit het familiedomein dragen stress en conflicten bij aan een verstoorde balans.
Michel, 2011	++	Systematische review	142 studies, 178 samples	Antecedenten van WFC	n.v.t.	Antecedenten van WFC onderverdeeld in werk, familie en persoonlijkheid.	Sterkste gecorrigeerde correlaties familiedomein: Werkstress ($\rho=.35$, $SD=.10$), rolconflict ($\rho=.30$, $SD=.06$), onduidelijkheid over rol ($\rho=.19$, $SD=.00$), werkdruk familietaken ($\rho=.24$, $SD=.14$), interesse in familie ($\rho=-.10$, $SD=.12$), steun van de familie ($\rho=-.17$, $SD=.10$), steun van de echtgenoot ($\rho=-.10$, $SD=.04$), familie klimaat ($\rho=-.36$, $SD=.12$).	De belangrijkste predictoren uit het familie domein zijn: klimaat thuis, stress gerelateerd aan de familierol, familierolconflict, onduidelijkheid over de familierol en ervaren druk over de familietaken. Steun van de familie had een bescheiden rol.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Nieuwe media								
Gajendran, 2007	++	Systematische review	46 studies, N = 12.883 werknemers	Telewerken	n.v.t.	Telewerken als voorspeller van werk-privé-balans. De modererende rol van de intensiteit van het telewerken.	Telecommuting als voorspeller van WFC (mean $r = -.11$, effect size $d = -.23$, $\rho = -.13$). Moderator: intensiteit telewerken: WFC (chi square (1) = 20.16, $p < .01$). Telewerken draagt bij aan een betere balans als de intensiteit van telewerken hoog is ($r = -.16$), maar niet als de intensiteit laag is ($r = -.05$).	Telewerken kan bijdragen aan een betere werk-privé-balans vooral als er meer dan 2,5 dag vanuit huis gewerkt wordt.
Boswell, 2007	++	Survey	360 niet academische medewerkers van de universiteit en 35 betekenisvolle anderen (other ratings)	Het gebruik van communicatie technologie (CT) na reguliere werktijden: de invloed op de werk-privébalans	n.v.t.	Inzicht in de relatie tussen het gebruik van nieuwe media na het werk en de ervaren werk-privébalans.	CT gebruik na het werk draagt significant bij aan werk- familie conflict, zowel door werknemer zelf beoordeelt ($\beta = .15$, $R^2 = .12$) als door significante ander beoordeelt ($\beta = .37$, $R^2 = .21$)	Het gebruik van communicatie technologie na het werk draagt bij aan een verstoorde werk-privébalans.
Diaz, 2012	++	Survey	193 werknemers	Voor en nadelen van constante connectie met het werk (d.m.v. communicatie technologie (CT))	n.v.t.	Inzicht of CT gebruik zowel tot meer werktevredenheid als meer werk-privéconflict leidt. Onderzoeken of flexibiliteit tot meer CT gebruik leidt en dit weer tot meer WFC.	CT flexibiliteit is negatief gerelateerd aan WFC ($\beta = -.52$). Echter meer CT flexibiliteit leidt via meer CT gebruik ($\beta = .20$) tot juist meer WFC ($\beta = .38$). CT gebruik is ook geassocieerd met meer werktevredenheid ($\beta = .31$).	CT gebruik leidt tegelijkertijd tot meer werktevredenheid en een slechtere balans tussen werk en privé. Flexibiliteit op zichzelf leidt tot minder WFC, maar via meer gebruik leidt het juist tot meer verstoring in de balans.
Derks, 2012	++	Survey (dagboekstudie)	69 werknemers, 5 meetmoment (293 datapunten)	Smartphone gebruik en dagelijkse fluctuaties in werk-thuis interferentie	n.v.t.	Ervaren werknemers die hun smartphone intensiever gebruiken meer werk-thuis interferentie	Smartphone gebruik tijdens de avonden is gerelateerd aan meer werk-thuis interferentie ($\gamma = 0.157$, $SE = .065$, $t = 2.415$, $p < .01$).	Smartphone gebruik gedurende de avonden is geassocieerd met meer werk-thuis interferentie.
Fenner, 2010	++	Survey	227 voornamelijk hoog-opgeleide werknemers	Overwerk door middel van technologische hulpmiddelen	n.v.t.	Overwerk gefaciliteerd door technologische hulpmiddelen als antecedent van WFC	Overwerk door technologie is positief gerelateerd aan WFC ($\beta = .25$). het verklaard 3% extra variantie in WFC boven de aanwezigheid van thuiswonende kinderen.	Overwerk gefaciliteerd door technologische hulpmiddelen hangt positief samen met meer verstoring in de werk-privébalans.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
<i>Dispositionele factoren</i>								
Allen, 2012	++	Systematische review	68 studies, 75 onafhankelijke steekproeven	Dispositionele factoren en WFC	n.v.t.	Welke negatieve eigenschappen maken werknemers kwetsbaar voor WFC, welke positieve eigenschappen kunnen beschermen	Weinig effect: vriendelijkheid (Rxy = -.17, Q = 20.58*), conscientieusheid (Rxy = -.16, Q = 78.87*), extraversie (Rxy = -.09, Q = .003*), locus of control (Rxy = -.13, Q = 167.59*), positief affect (Rxy = -.20, Q = 35.62*), en zelfvertrouwen (Rxy = -.18, Q = 39.36*). Medium effecten: negative affect (Rxy = .32, Q = 118.70*), neuroticisme (Rxy = .31, Q = 117.58*), optimisme (Rxy = -.29, Q = 8.13*), self-efficacy (Rxy = -.24, Q = 28.37*), en Type A (Rxy = .26, Q = 32.51*).	Negatief affect en neuroticisme lijken mensen kwetsbaarder te maken voor een verstoorde werk-privébalans. Positief affect en optimisme lijken te beschermen.
Michel, 2011	++	Systematische review	142 studies, 178 samples	Antecedenten van WFC	n.v.t.	Antecedenten van WFC onderverdeeld in werk, familie en persoonlijkheid.	Persoonlijkheid: Interne locus of control ($\rho = -.21$, $SD = .14$), neuroticisme ($\rho = .38$, $SD = .11$).	Interne locus of control is positief en neuroticisme negatief gecorreleerd met een prettige werk-privébalans.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
--------	-------	-------------	-----------	-------------------------	----------	----------	------------	-----------

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE GEVOLGEN VAN EEN VERSTOORDE WERK-PRIVEBALANS VOOR DE WERKNEMER? - 2013

Werk-gerelateerde gevolgen

Amstad, 2011	++	Systematische review	427 effect sizes	Werk-familie conflict en meerdere uitkomsten	n.v.t.	Werkgerelateerde gevolgen van een verstoorde werk-privébalans voor de werknemer	Werkgerelateerd overall ($r = -.29$); werktevredenheid ($r = -.17$), organisatie betrokkenheid ($r = -.17$), intentie op verloof ($r = .21$), burnout/uitputting ($r = .38$), absentie ($r = .03$), werkgerelateerde prestatie ($r = -.11$), werkgerelateerde stress ($r = .49$), OCB ($r = -.63$).	Een verstoorde werk-privébalans hangt vooral samen met minder OCB, werktevredenheid en betrokkenheid met de organisatie. Verder nog met meer werkstress, burnout symptomen en een grotere kans op de organisatie te verlaten.
Butts, 2013	++	Systematische review	57 studies met 61 onafhankelijke steekproeven	Relatie verstoorde werk-privébalans en attitude t.o.v. werk (werktevredenheid, affectieve betrokkenheid, intentie om bij werkgever te blijven) wordt bekeken	n.v.t.	Samenhang werk-privé conflict met uitkomstmaten	Naarmate werk-privébalans meer verstoord is, negatievere werkhouding ($\beta = -.07$, $p < .01$). Werkhouding opgedeeld in latente variabelen (werktevredenheid, ($\beta = .86$, $p < .01$), affectief commitment, ($\beta = .76$, $p < .01$), intentie om te blijven, ($\beta = .69$, $p < .01$).	Verstoorde werk-privébalans heeft gevolgen voor hoe werknemers tegen hun werk aan kijken. In deze studie negatieve impact op werktevredenheid, affectieve betrokkenheid en intenties om bij de werkgever te blijven.
Gilboa, 2008	++	Systematische review	169 samples (N=35265)	Invloed van werkstressor en (o.a. WFC) op prestatie	n.v.t.	Inzicht van de invloed van WFC op prestatie. Ook in samenspraak met andere werk-gerelateerde stressoren	De relatie van WFC met algemene prestatie ($r = -.10$, $SDr = .10$, $\rho = -.12$, $SD \rho = .10$), zelfbeoordeelde prestatie ($r = -.13$, $SDr = .10$, $\rho = -.16$, $SD \rho = .10$); prestatie beoordeeld door de leidinggevende ($r = -.04$, $SDr = .09$, $\rho = -.05$, $SD \rho = .06$).	Een slechte balans tussen werk en privé leidt tot verminderde prestaties zowel door de werknemer zelf ingeschat als beoordeeld door de leidinggevende.
Hoobler, 2010	++	Systematische review	96 studies, N=32.783	Glazen plafond?	n.v.t.	Inzicht in relaties WFC en werkfactoren.	Relatie WFC met uitkomsten: prestatie ($\rho = -.17$, $SD \rho = .14$); prestatie beoordeeld door de manager ($\rho = -.19$, $SD \rho = .19$); eigen oordeel prestatie ($\rho = -.03$, $SD \rho = .15$); salaris $\rho = .13$, $SD \rho = .07$; bereikte hiërarchische niveau ($\rho = .13$, $SD \rho = .07$); carrière tevredenheid ($\rho = -.11$, $SD \rho = .1$). SEM model: WFC was significant gerelateerd aan carrière tevredenheid ($B = -.43$, $p < .001$), salaris ($B = .43$, $p < .01$), bereikte hiërarchische niveau ($B = .19$, $p < .01$), en prestatie ($B = -.4$, $p < .001$).	Een verstoorde werk-privébalans hangt samen met slechtere prestatie (zelf inschat en ingeschat door manager), carrière tevredenheid, het bereikte hiërarchische niveau en het salaris.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meet-instrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	Samenhang meetinstrumenten WFC met uitkomstvariabelen	n.v.t.	Betekenisvolle relaties WFC met relevante uitkomstmaten	Werk stressoren ($r = .34$, $SDr = .1462$); organisatie betrokkenheid ($r = .06$, $SDr = .1488$); afstand nemen tot de organisatie ($r = .18$, $SDr = .0700$) werktevredenheid ($r = -.12$, $SDr = .1033$).	Een verstoorde werk-privébalans leidt tot een toename in werk stressoren, een lager werktevredenheid, betrokkenheid en meer afstand nemen van de organisatie.
Familie-gerelateerde gevolgen								
Amstad, 2011	++	Systematische review	427 effect sizes	Werk-familie conflict en meerdere uitkomsten	n.v.t.		Familiegerelateerd overall ($r = -.18$); huwelijkstevredenheid ($r = -.17$), familietevredenheid ($r = -.18$), prestatie in het familiedomein ($r = -.18$), familie gerelateerde stress ($r = .23$).	Een verstoorde werk-privébalans hangt vooral samen met meer stress in het privéleven, minder familierelatie tevredenheid en een verslechtering van prestaties in het familiedomein.
Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meet-instrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	Samenhang meet-instrumenten WFC met uitkomstvariabelen	n.v.t.	Betekenisvolle relaties WFC met relevante uitkomstmaten	Niet-werk stressoren ($r = .14$, $SDr = .0589$).	Een verstoorde werk-privébalans leidt tot een toename in niet-werk stressoren. (hieronder valt o.a. vervullen partnerrol, conflicten, minder partner-ttevredenheid).
Michel, 2008	++	Systematische review	167 studies, 209 samples	Een verstoorde werk-privébalans als mediator tussen predictoren en familietevrednheid	n.v.t.	Familie-ttevredenheid	Familietevredenheid ($k = 45$, $N = 14504$, $r = -.21$, $p = -.25$, $SDp = .064$). WFC (indirect effect) model past goed op de data ($\chi^2(5) = 120.59$, $p < .05$, $CN = 473.29$, $RMSEA = .078$; $GFI = .99$, $NFI = .97$, $CFI = .97$) Dit model verklaart 27,5% van de variantie in WFC en 6.20% van de variantie in familietevredenheid.	Sociale steun op het werk, (positief), werk-rol conflict en werktijden (beiden negatief) beïnvloeden de ervaren werk-privébalans welke op zijn beurt weer de ervaren familietevredenheid beïnvloedt.
Domein-onspecifieke gevolgen								
Amstad, 2011	++	Systematische review	427 effect sizes	Werk-familie conflict en meerdere uitkomsten	n.v.t.		Domein-onspecifiek overall: ($r = -.32$); levenstevredenheid ($r = -.31$), Gezondheidsproblemen ($r = .28$), psychologische inspanning ($r = .35$), somatische klachten ($r = .29$), depressie ($r = .23$), middelengebruik ($r = .08$); stress ($r = .54$); angst ($r = .14$).	Een verstoorde werk-privébalans hangt vooral samen met de ervaren stress. Daarnaast met meer depressieve klachten, meer psychologische inspanning, meer gezondheidsproblemen en meer somatische en psychische symptomen.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meet-instrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	Samenhang meet-instrumenten WFC met uitkomstvariabelen	n.v.t.	Betekenisvolle relaties WFC met relevante uitkomstmaten	Levenstevredenheid (r = -.31, SDr = .1103), gezondheid (r = -.23, SDr = .1077).	Een verstoorde werk-privébalans leidt tot minder levenstevredenheid en een slechtere gezondheid.
Hämmig, 2009	++	Survey	Representatieve steekproef Zwitserse beroepsbevolking (1661 vrouwen, 1591 mannen)	Prevalentie WFC en mentale gezondheid	n.v.t.	Prevalentie verstoorde werk-privébalans en de gevolgen voor gezondheid (o.a., angst, depressie, vermoeidheid, slaapstoornissen)	Werknemers die moeite hebben om werk en privéleven te combineren voelen zich ongezonder (man: OR:2.56; 95% CI:1.74-3.77; vrouw: OR:1.98, CI:1.28-3.07); ervaren meer negatieve emoties en depressie (man OR:2.97; CI:2.08-4.25; vrouw OR:3.05; CI:2.05-4.54)); minder energie/optimisme (man OR:2.11; CI:1.46-3.04; vrouw: OR:1.59; CVI:1.05-2.41); meer vermoeidheid (man OR:2.39; CI:1.76-3.24; vrouw OR: 2.63, CI: 1.95-3.54); meer slaapstoornissen en (man OR:1.81; CI:1.31-2.49; vrouw OR: 1.54; CI:1.12-2.10)	Werknemers die een verstoorde werk-privébalans ervaren hebben een hoger risico op slechtere gezondheid in vergelijking tot werknemers die dit niet ervaren. Dit uit zich in: negatieve emoties en depressie, weinig energie en optimisme, vermoeidheid, en slaapstoornissen
Hämmig, 2011	++	Survey	Representatieve steekproef Zwitserse beroepsbevolking (N=6091)	Verstoorde werk-privébalans en gebreken aan het bewegingsapparaat	n.v.t.	Gebreken aan het bewegingsapparaat (rugpijn en nek/schouder pijn). Invloed van stress.	<p><i>Werknemers die veel WFC ervaren (vergeleken met werknemers die heel weinig WFC ervaren):</i> Hevige rugpijn (man OR: 2.47, 95% CI: 1.40-4.36; vrouw OR: 2.94; 95% CI:1.70-5.11); hevige nek/schouder pijn (man OR: 2.96, 95% CI: 1.74-5.06; vrouw OR: 3.91, 95%CI: 2.47-6.19).</p> <p><i>Werknemers die heel veel WFC ervaren (vergeleken met werknemers die heel weinig WFC ervaren):</i> Hevige rugpijn (man OR: 3.77, 95% CI:1.78-7.97; vrouw OR: 4.12; 95% CI: 2.01-8.44); hevige nek/schouder pijn (man OR: 4.82, 95% CI: 2.39-9.70; vrouw OR: 6.30, 95%CI: 3.41-11.66). Wanneer stress wordt toegevoegd, wordt de relatie significant zwakker (OR: 1.9-4.1).</p>	Werknemers die een (hele) slechte werk-privébalans ervaren. Hebben meer rug-, nek- en schouderklachten. Dit lijkt te komen door de stress die een verstoorde balans oplevert.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Kim, 2013	++	Survey	1119 ziekenhuis medewerkers	Associatie verstoorde privé balans en fysieke klachten	n.v.t.	Inzicht in de relatie tussen WFC en fysieke klachten aan het bewegingsapparaat voor ziekenhuis-medewerkers.	Veel WFC is geassocieerd met nek/schouder pijn (OR: 2.34, 95% CI: 1.64-3.34), pijn in de arm (OR: 2.79, 95% CI: 1.64-4.75), lage impact pijnklachten (OR: 2.20, 95% CI: 1.54-3.15), algemene pijn aan het bewegingsapparaat (OR: 2.45, 95% CI: 1.56-3.85) en het aantal lichaamsgebieden waar pijn gevoeld is (OR: 2.47, 95% CI: 1.82-3.36). De relatie met lage rugpijn verdween wanneer de controlevariabelen werden opgenomen.	Werk-familie conflict hangt consistent samen met klachten aan het bewegingsapparaat.
Lallukka, 2010	++	Survey	5819 finse werknemers in de leeftijd 40-60 (4120 vrouwen, 1029 mannen)	Relatie verstoorde werk-privébalans en slaapklachten	n.v.t.	Slaapklachten werknemers van middelbare leeftijd	Werknemers met een verstoorde werk-privébalans ervaren meer slaapklachten (vrouw OR: 8.51, 95% CI: 6.12-11.82; man OR: 3.04, 95% CI: 1.76-5.23) dan werknemers met een goede balans	Mannen en vrouwen hebben meer slaapklachten naarmate ze een slechtere werk-privébalans ervaren. Dit effect is echter veel sterker voor vrouwen.
Lidwall, 2009	++	Survey	2867 Zweedse werknemers in de leeftijd 25-50.	Relatie WFC en langdurig ziekteverzuim (> 14 dagen afwezig).	n.v.t.	Meer zicht op invloed WFC op langdurig verzuim	Relatie WFC en langdurig verzuim (vrouw OR: 1.19, 95% CI: 0.89-1.59; man OR: 1.40, 95% CI: 0.97-2.02). Na controle voor leeftijd en zelf-gerapporteerde gezondheid, WFC was geassocieerd met langdurig verzuim voor mannen met een hogere socio-economische status (SES) (OR: 2.87; 95% CI: 1.36-6.07) en vrouwen die de grootste verantwoordelijkheid voor het huishouden dragen (OR: 1.59, 95% CI: 0.99-2.54).	De overall relatie tussen WFC en langdurig ziekteverzuim was zwak. Echter voor de specifieke groepen mannen met hogere SES en vrouwen met de hoofdverantwoordelijkheid voor het huishouden blijkt de relatie
Macy, 2013	++	Survey	423 dagelijkse rokers	Relatie WFC en hoeveelheid sigaretten die gerookt wordt.	n.v.t.	Gezondheidsgedrag geuit in hoeveelheid gerookte sigaretten.	De hoeveelheid ervaren WFC was 2.97 (SD=0.72). Werknemers die een verstoorde werk-privébalans ervaren roken meer sigaretten (OR: 1.39, 95% CI: 1.04-1.86).	Werknemers met een verstoorde werk-privébalans rookten meer sigaretten (gecontroleerd voor demografische factoren).

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Nelson, 2012	++	Survey	439 werknemers	Associatie werk-familie conflict en roken	n.v.t.	Relatie richting conflict, of beide richtingen en de kans op roken (smoking likelihood)	Werknemers die maar 1 type conflict ervaren (OR: 1.54; CI: 0.85-2.78) meer kans op roken dan werknemers zonder conflict. Werknemers die beide typen ervaren (WFC en FWC) (OR: 2.11, CI: 1.12-3.97) hebben meer kans op roken dan werknemers zonder conflict. Na controle variabelen: werknemers die beide typen conflict ervaren, meer kans op roken dan geen conflict (OR: 3.11; CI: 1.49-6.56) en alleen 1 type conflict (OR: 1.46; CI: 0.75-2.85). Overall model: werknemers die veel WFC ervaren, hebben meer kans op roken dan werknemers met een gezonde werk- privébalans (OR: 1.55; CI: 0.89-2.69).	Er is een robuuste relatie tussen werk-familie conflict en roken. Werknemers die beide conflicten ervaren, WFC en FWC hebben de meeste kans op roken.
Nylén, 2007	++	Survey	Representatieve steekproef Zweedse bevolking (N vrouwen = 979, N mannen = 831)	Werk-familie conflict en de relatie met gezondheid + de modererende rol van loskomen van het werk (unwinding)	n.v.t.	Inzicht in de relatie tussen een verstoorde werk-privébalans en subjectieve gezondheid.	Fulltime werkers. Werknemers met een verstoorde balans ervaren een slechtere slaapkwaliteit (vrouwen: OR:2.28; 95% CI: 1.48-3.58; mannen: OR:2.81; 95% CI: 1.95-4.09), slechtere subjectieve gezondheid (vrouwen, OR:3.31; 95% CI: 1.95-5.86; mannen, OR:3.78; 95% CI: 2.44-6.01). Mannen gebruikten meer slaappillen bij een verstoorde balans (OR:2.03; 95% CI: 1.06-4.10). De relaties verdwijnen bijna allemaal na controle voor loskomen van het werk. Behalve bij mannen. Daar blijft werk-privébalans geassocieerd met slechtere slaapkwaliteit OR:1.62; 95% CI: 1.06-2.49; en subjectieve gezondheid OR:1.76; 95% CI: 1.05-2.99).	Een verstoorde werk-thuisbalans is sterk gerelateerd met lagere slaapkwaliteit, slechtere subjectieve gezondheid het gebruik van slaappillen (alleen bij mannen). Alleen bij vrouwen kan het mentaal loskomen van het werk de relatie tussen een verstoorde werk-privébalans en gezondheid wegnemen.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
Roos, 2006	++	Survey	4229 vrouwen, 1045 mannen (werknemers uit Helsinki, Finland)	Relatie verstoorde werk-privébalans en drinkgedrag onder werknemers	n.v.t.	Prevalentie drinkgedrag onder werknemers na controle van familie samenstelling en socio-economische status.	Alleen bij vrouwen is WFC geassocieerd met stevig drinkgedrag (prevalentie 18% van de vrouwen met sterk WFC). Bij mannen niet. De prevalentie van probleemdrink en was 47% voor mannen en 23% voor vrouwen met een sterke verstoring in werk-privébalans. Na controle voor familie samenstelling en SES blijven de resultaten hetzelfde.	Een verstoorde werk-privébalans is gerelateerd aan probleem drinken bij zowel mannen als vrouwen en aan stevig drinken bij vrouwen.
Roos, 2007	++	Survey	5346 Finse werknemers in de leeftijd 40-60.	Relatie WFC en gezondheid bevorderend gedrag	n.v.t.	Relatie WFC met opvolgen van aanbevolen voedingsstips en opvolgen aanbevolen hoeveelheid fysieke activiteit.	Vrouwen die een verstoorde werk-privébalans ervaren, volgen voedingsadviezen eerder op (OR: 1.49; 95% CI: 1.19-1.86). Na controle voor werkfactoren wordt relatie zwakker (OR: 1.20; 95% CI: 0.93-1.55). Werknemers met veel WFC volgen minder snel de aanbevolen hoeveelheid fysieke activiteit op (vrouw OR: 0.76; 95% CI: 0.60-0.96; man OR: 0.54; 95% CI: 0.34-0.87).	De ervaren werk-privébalans is van invloed op het opvolgen van voedingsadviezen en bewegingsadviezen.

STUDIE	GRADE	TYPE STUDIE	POPULATIE	INTERVENTIE / EXPOSITIE	CONTROLE	UITKOMST	RESULTATEN	CONCLUSIE
--------	-------	-------------	-----------	-------------------------	----------	----------	------------	-----------

WELKE INTERVENTIES ZIJN EFFECTIEF OM EEN GOEDE WERK-PRIVÉBALANS TE BEWERKSTELLEN? - 2013

Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meet-instrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	Samenhang meet-instrumenten familievriendelijke werkomgevingen de ervaren werk-privébalans	n.v.t.	Impact familie-vriendelijke cultuur op ervaren balans werk-privé	Ondersteunen de werkomgeving ($\rho = -.16$, $SD\rho = .0235$);	Een ondersteunde werk- familie cultuur op het werk draagt bij aan een betere werk-privébalans.
Hammer, 2006	+++	quasi-experimentele veldstudie (6 control sites and six intervention sites; employees measures and supervisor training) = pre-test/post-test control-group design.	Interventie familie ondersteunen de leiding-gevende Interventie (N=117), controle (N=122),	1) computer-based supervisor training; 2) face-to-face training; 3) behavioral self-monitoring.	6 controle vestigingen en 6 interventie vestigingen; employees measures and supervisor training)	Effect van de training voor de interventie groepen	Er is een significant interactie effect van training en WFC op de ervaren fysieke gezondheid (- 2.00 (.97), $p < .05$). dit was een ordinale interactie; de richting van het effect van de training op fysieke gezondheid was consistent over het niveau van WFC. Geen resultaat op tevredenheid of intentie om weg te gaan bij werkgever.	Enige gevonden relatie met betrekking tot WFC was dat werknemers met een verstoorde balans een betere fysieke gezondheid hadden.
Moen, 2013	+++	Longitudinaal natuurlijk experiment	N wave 1: 825, N wave 2: 659 Individueel niveau: N=531, teamniveau: N=130	Onderzoek naar of het invoeren van ROWE (meer flexibiliteit en controle over werktijden en timing van het werk) leidt tot verandering en in gezondheids gedrag en percepties over tijd die overblijft voor gezond gedrag door werknemers.	6 maanden tussen metingen. Interventie groep heeft ROWE ingevoerd, controle groep nog niet.	Leidt flexibeler werken op teamniveau tot minder spillover van werk naar privé en draagt het bij aan gezondheids-gedrag van de werknemer.	Een grotere afname van negatieve spillover van werk naar privé (NWHS) voor de interventiegroep, gemiddeld 0.10 punten meer (equivalent aan 0.15 SD van de baseline of N WHS), een afname van 3,4% meer t.o.v. de baseline van interventiegroep vergeleken met de controlegroep ($p < .05$). Er stopten meer mensen met roken in de interventiegroep (5.35, $P < .05$) en degenen die bleven roken, rookten 25% minder ($p < .05$). Ze bewogen meer (1.12, $p < .10$), meer nachtrust (0.30, $p < .10$) (klein effect). Ze hadden meer tijd om gezond eten te bereiden (0.73, $p < .001$).	ROWE leidde tot een afname in WFC zowel op individueel als teamniveau. ROWE leidde tot meer gezondheidsgedrag en het gevoel dat er meer tijd over was voor gezondheid bevorderend gedrag.

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	INTERVENTIE	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN	CONCLUSIE <i>De grade beoordeling is hierin verwerkt</i>
-----------------	--------	-----------	-------------	---------------	------------	---

WELKE INTERVENTIES ZIJN EFFECTIEF OM EEN GOEDE WERK-PRIVÉBALANS TE BEWERKSTELLIGEN? - 2022

Barzin, 2021	RCT met wachtlijstcontrole-groep, met pre-test, post-test en follow-up van vier weken post-test. De studie beoordeelde de effectiviteit van een gecombineerde job crafting, en het gebruik van sterke punten en efficiëntie-correctie-interventie op het proactief gedrag, werkbetrokkenheid, tevredenheid met het leven en de balans tussen werk en privéleven van werknemers die in een thuishkantoor-omgeving werken Analyse: intention-to-treat principle met mixed factorial ANOVA	Medewerkers die werkzaam zijn binnen de wereldwijde shared services-afdelingen van een groot multinational farmaceutisch bedrijf. Medewerkers werkten 1 jaar voorafgaand aan de interventie tijdelijk in een home-office setting (COVID) 80 deelnemers	Job crafting workshop. Interventie voor werknemers, bestaande uit meerdere workshops van 2 uur om kennis en vaardigheden te vergroten over strength use, en deficit correction. Deelnemers ontwikkelden een persoonlijk ontwikkelplan. De interventie was gebaseerd op het job-demands resources model.	werk-privébalans Er is gekeken naar worker well-being, waarvan work-life balance een onderdeel is. Dit is gemeten met de work-life balance measure, ontwikkeld door rough et al (2014), 4 items op een likert schaal. Bijvoorbeeld ik heb op dit moment een goede balans tussen de tijd die ik spendeer aan werk en beschikbare tijd voor privé activiteiten;	F(1.72)=0.34, p=0.57 F(1.67)=0.10, p=0.75	Het is onduidelijk of een job crafting workshop een positief effect heeft op de werk-privébalans
Dyrbye, 2016	RCT die de werkzaamheid beoordeelt van een geïndividualiseerde, online interventie van 10 weken om meetbare voordelen in professionele tevredenheid en welzijn bij artsen te bevorderen. Gemeten op baseline en 3 maanden na interventie Analyse: Fishers exact test and kruskall wallis test	290 Artsen in de medische afdelingen van de Mayo Clinic in Minnestota. De helft in de interventiegroep	Een online interventie waarbij artsen elke week de opdracht kregen om 1 microtask te voltooien, in 1 van de 6 domeinen van werknemers' welzijn	tevredenheid met werk-privébalans Gestandaardiseerde vragenlijsten over het welzijn van artsen en professionele tevredenheid. 1 van de vragen was van deelnemers die tevreden waren met work-life balance	Na de interventie vond 10.8% in de interventiegroep dat de werk-privébalans was verbeterd, tegenover 6.8% in de controlegroep (P=0.39)	Het is onduidelijk of een online interventie voor artsen waarbij iedere dag een microtask voltooid moet worden een positief effect heeft op de werk-privébalans
Vadvilavicus, 2020	Systematische review, inclusie van 12 artikelen naar de effectiviteit van interventies die work-family conflict verminderen of work-family enrichment vergroten Artikelen zijn geïncludeerd als het om kwantitatieve studies gaat	Het aantal deelnemers aan de onderzoeken varieerde van 60 tot 1524	Verschillen van impact tussen aanwezigheid van beleid om werk-familie interactie te ondersteunen en het gebruik ervan op werknemers uitkomsten (o.a. WFC)	n.v.t	Beleid op zich genoeg om positieve impact op balans te hebben, of is gebruik noodzakelijk	Aanwezigheid beleid is niet genoeg om werk- prive conflict te verminderen, gebruik van het beleid is een sterkere voorspeller.

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	INTERVENTIE	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN	CONCLUSIE <i>De grade beoordeling is hierin verwerkt</i>
Haslam, 2013 (in review Vadvilavicus, 2020)			Workplace triple P interventie. Deelnemers toegewezen aan de interventieconditie woonden een groepsprogramma bij en ontvingen vervolgens drie telefonische consultaties om zelfregulering aan te moedigen en om het gebruik van de tijdens de interventie verworven vaardigheden door ouders te vergroten. Tijdens de interventie kregen de deelnemers een reeks opvoedingsstrategieën aangeleerd om: gewenst gedrag aan te moedigen en zelfregulatie bij kinderen te helpen bevorderen. Bijvoorbeeld, ouders werd geleerd hoe ze strategieën kunnen toepassen om snel het huis uit te gaan in de ochtend. Bovendien werd de deelnemers geleerd om overgangstijden met een hoog risico te beheren wanneer: concurrerende eisen aanwezig zijn (bijvoorbeeld de overgang van en naar het werk) en tips krijgen over: werk op het werk en thuis thuis laten.	work-family conflict	De interventie was effectief in het verminderen van zowel Work-family conflict als family-work conflict in het voorbeeld van docenten	Een interventie waarbij deelnemers opvoed strategieën en tips aangereikt krijgen effectief is in het verbeteren van de werk-familie balans
Kelly, 2011 (in review Vadvilavicus, 2020)			The ROWE interventie. In ROWE kunnen medewerkers werken waar en wanneer ze willen, zolang hun werk maar gedaan wordt. Activiteiten van medewerkers worden in het ROWE programma beoordeeld op basis van het behaalde resultaat, en niet hoeveel tijd op kantoor is doorgebracht. Het idee achter ROWE is dat wanneer werknemers de controle over hun leven hebben en ze kunnen werken waar en wanneer ze zich het meest productief voelen. Doordat ze in staat zijn om werk en gezin te combineren, voelen ze meer gestimuleerd worden om productief te zijn.	work-family conflict	Uit het onderzoek bleek dat het ROWE programma work-family conflict vermindert	Het is onduidelijk of een interventie in de vorm van resultaatgericht werken in plaats van op basis van tijd, work-family conflict kan verminderen (5)
Hezkiau, 2017 (in review Vadvilavicus, 2020)			Een work-family enrichment training. In de controle groep kregen de deelnemers een lifestyle training	work family enrichment	De training had een impact op verhoogde enrichment experiences en zelfvertrouwen t.a.v. enrichment	Het is onduidelijk of een work-privé verrijkingstraining werk-privé verrijking kan vergroten

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	INTERVENTIE	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN	CONCLUSIE <i>De grade beoordeling is hierin verwerkt</i>
Kiburz, 2017 (in review Vadvilavicus, 2020)			Een twee weken durende korte op mindfulness gebaseerde interventie. De interventie omvatte twee delen: een uur op mindfulness gebaseerde workshop, en een 13-daagse Behavioural self-regulation-oefening.	work-family conflict	De interventie was effectief in het verminderen van zowel Work-family conflict als family-work conflict in het voorbeeld van docenten	Het is onduidelijk of een (minimaal 2-weken durende) mindfulness interventie een positief work-family conflict kan verminderen
Slutsky, 2019 (in review Vadvilavicus, 2020)			Een mindfulness-workshop van een halve dag, gegeven door een senior mindfulness trainer. Tijdens deze workshop leerden de deelnemers het Unified Mindfulness-systeem en leerden ze, naast zittende meditatie, hoe ze mindfulness-technieken kunnen toepassen tijdens gesprekken, eten en tijdens het luisteren naar muziek. Na voltooiing van de workshop werden de deelnemers gerandomiseerd naar een van de 2 condities: lage dosis (6 weken wachttijd) of hoge dosis (6 weken dagelijkse mindfulness-oefening)	work-family conflict	Uit de resultaten bleek dat op mindfulness gebaseerde training work-family conflict verminderen	Een (minimaal 2 weken durende) mindfulness interventie heeft mogelijk een positief effect op work-family conflict
Michel, 2014 (in review Vadvilavicus, 2020)			Een interventie om het gebruik van mindfulness als een cognitief-emotionele segmentatiestrategie te trainen. De interventie bestond uit drie modules en duurde in totaal 3 weken. Elke module bestond uit twee delen: In DEEL A ontvingen de deelnemers basis-informatie gecombineerd met praktische oefeningen van ongeveer 20 min voor het weekend. DEEL B was een dagelijkse taak van ongeveer 3-5 minuten voor de volgende vijf werkdagen. De deelnemers ontvingen online informatie en instructies. Audiobestanden voor de mindfulness-oefeningen waren beschikbaar op de startpagina van het project. Voor de dagelijkse taak kregen de deelnemers een herinnering per sms (maximaal 3 smsjes per week)	work-family conflict en work-family balans	De resultaten laten zien dat een mindfulness interventie een positieve impact heeft op het bevorderen van work-family balans en verminderen van work-family conflict	Een (minimaal 2 weken durende) mindfulness interventie heeft mogelijk een positief effect op work-family conflict
Wilson, 2007 (in review Vadvilavicus, 2020)			Er werden drie trainingsgroepen georganiseerd in het onderzoek: Groep A – alert blijven met focus op voeding en lichaamsbeweging; Groep B gericht op dieet, lichaamsbeweging en slaap zowel thuis als op het werk, en met het beheren van tijd en prioriteiten tussen werk en gezin; Groep C – zelfde focus als in B-groep maar deelnemers werden gevraagd om aanwezig te zijn met hun naasten	work-family conflict	WFC-scores verminderde in alle drie de groepen, het meeste in groep C (met Familie erbij)	Mogelijk kunnen training gericht op leefstijl en werk-privébalans waarbij een naaste uit de privé situatie meegaat naar de training work-family conflict verminderen

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	INTERVENTIE	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN	CONCLUSIE <i>De grade beoordeling is hierin verwerkt</i>
Hammer, 2016 (in review Vadvilavicus, 2020)			De STAR-interventie, bestaande uit een online training gericht op Family supportive supervisor behaviour en gedragstracking, gecombineerd met participatieve workshops op basis van ROWE.	work-family conflict	Geen significante effecten van het STAR programme op het verminderen van work-family conflict waren gevonden.	Het is onduidelijk of er (geen) effect is van resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd in het verminderen van work-family conflict
Olson, 2015 (in review Vadvilavicus, 2020)			Een 12 maanden durende STAR interventie. Tijdens de interventieperiode begeleidde een facilitator de medewerkers en managers door 8 uur participatieve training van een op tijd gebaseerde naar een op resultaat gebaseerde werkcultuur. Participatieve sessies omvatte presentaties over de redenen voor veranderingen op de werkplek, discussies, rollenspellen en spelletjes. Managers/leidinggevenden hebben deelgenomen aan alle veranderactiviteiten plus 4 uur training over gezins-ondersteunend gedrag, en bijeenkomsten om het veranderingsproces te bespreken.	work-family conflict	Resultaten lieten zien dat work-family conflict verminderen, maar resultaten waren bemiddeld (mediated) door een verhoogde controle van werknemers over eigen werkuren	Het is onduidelijk of resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd in het verminderen van work-family conflict
Kelly, 2014 (in review Vadvilavicus, 2020)			De STAR interventie omvatte (a) training voor supervisors over strategieën om ondersteuning te bieden voor het persoonlijke en gezinsleven van werknemers, terwijl ook de werkprestaties van werknemers werden ondersteund en (b) participatieve trainingssessies voor werknemers over nieuwe manieren van werken, en het identificeren van processen om de controle van werknemers over werktijd te vergroten en focus te verleggen op de belangrijkste resultaten, in plaats van op tijd op kantoor doorgebracht.	work-family conflict	De resultaten lieten zien dat de STAR interventie work-family conflict kan verminderen	Mogelijk kan resultaatgericht werken (STAR programma) in plaats van op basis van tijd effectief zijn in het verminderen van work-family conflict
Posard, 2013 (in review Vadvilavicus, 2020)			Het Amerikaanse leger veranderende hun standaard werkrooster 6 maanden lang van een traditioneel dienstrooster waarbij de eenheid begon om 6:00 uur met fysieke training in de ochtend, naar starttijd om 8:00 uur, en fysieke training van 14.30 uur tot 16.00 uur.	work-family conflict	Uit de resultaten bleek dat een herstructurering van rooster work-family conflict verminderen voor junior personeel. Geen effect was gevonden voor de andere groepen	Het is onduidelijk of herstructurering van roosters in het leger work-family conflict verminderd

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	INTERVENTIE	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN	CONCLUSIE <i>De grade beoordeling is hierin verwerkt</i>
Fox, 2022	<p>Systematische review met meta-analyse, inclusie van 83 artikelen naar het effect van organisational and group-level interventies op de uitkomstmaten: worker' well-being. 1 van de domeinen van worker well-being is work-family.</p> <p>14 studies daarvan hebben uitkomstmaten in het work-family domein.</p> <p>Work-family conflict (3 measures/ 10 studies); Work-life balance (3 measures/4 studies); work-family facilitation (1 measure/ 3 studies); Negative work-family spillover (1 measure/ 2 studies); well-being related to family life (1 measure/1 study); work-life quality (1 study/1 measure)</p>	Werknemers van 18 jaar of ouder, inclusief voltijd-, deeltijd-, tijdelijk, willekeurig en seizoensarbeiders				
Marino, 2016 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: gezondheidszorg	Flexibel werk= flexibiliteit in schema's of werklocatie	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-family conflict)	Mixed effects in work-family domain	Flexibel werk heeft mogelijk gemixte effecten op werk-privébalans
Moen, 2011 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: kennis	Flexibel werk= flexibiliteit in schema's of werklocatie	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-family conflict)	Significant positief effect in work-family domain	Flexibel werk heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans
Moen, 2016 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: kennis	Flexibel werk= flexibiliteit in schema's of werklocatie	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-family conflict)	Significant positief effect in work-family domain	Flexibel werk heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans
Nijp, 2016 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: kennis	Flexibel werk= flexibiliteit in schema's of werklocatie	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-non work balance)	Geen effect in work-family domain	Het is onduidelijk of flexibel werk geen effect heeft op werk-privébalans

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	INTERVENTIE	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN	CONCLUSIE <i>De grade beoordeling is hierin verwerkt</i>
Albertsen, 2014 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: gezondheidszorg	Zelf-roosteren: Medewerkers flexibeler laten zijn in wanneer ze werken, en medewerkers meer inspraak geven in de planning	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain	Significant positief effect, & geen effect bij zorg-medewerkers. Een negatief effect gevonden in het work-family domein bij call center medewerkers	Het is onduidelijk of zelf-roosteren een effect heeft op werk-privébalans
Nabe-Nielsen, 2011 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: publieke sector	Zelf-roosteren: Medewerkers flexibeler laten zijn in wanneer ze werken, en medewerkers meer inspraak geven in de planning	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-family conflicts and work-family facilitation)	Geen effect in 3 studies	Het is onduidelijk of zelf-roosteren geen effect heeft op werk-privébalans
Pryce, 2006 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: gezondheidszorg	Zelf-roosteren: Medewerkers flexibeler laten zijn in wanneer ze werken, en medewerkers meer inspraak geven in de planning	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-life balance)	Significant positief effect	Zelf-roosteren heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans
Auger, 2012 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: gezondheidszorg	Aanpassing in ploegendiensten: Aanpassing van het rooster door de lengte of planning van ploegdienst blokken te consolideren of te beperken	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (Work-life balance)	Geen effect & negatief effect in work-family domein	Aanpassingen in ploegendiensten hebben mogelijk geen of een negatief effect op werk-privébalans
Harma, 2006 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: arbeid (labour)	Aanpassing in ploegendiensten: Aanpassing van het rooster door de lengte of planning van ploegdienst blokken te consolideren of te beperken	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (well-being at work, social and family life)	Significant positief effect	Aanpassingen in ploegendiensten hebben mogelijk een positief effect op werk-privébalans
Hossein-abadi, 2013 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: gezondheidszorg	Lean werken: activiteiten waarbij werkgroepen worden aangemoedigd om tijdens hun werkdag operationele doelen te identificeren en processen te formaliseren of te standaardiseren	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain	Significant positief effect	Lean werken heeft mogelijk een positief effect op werk-privébalans
Hasson, 2014 (in review Fox, 2022)		Sector/type industrie: kennis	Participatief en diffuus werken: aanpakken van veranderingen op zowel organisatie- als groeps-niveau. Werkgroepen identificeren problemen en stellen oplossingen voor gericht op meerdere psychosociale componenten in de werkomgeving. Participatieve en diffuse interventies zijn gericht op meerdere doelen en verandering	uitkomstmaten van worker well-being in het work-family domain (work-life balance practices)	Geen effect	Het is onduidelijk of participatief en diffuus werken geen effect heeft op werk-privébalans

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
-----------------	--------	-----------	--------------	---------------	------------

WELKE FACTOREN HANGEN SAMEN MET HET BEHOUDEN VAN EEN GOEDE WERK-PRIVÉBALANS OF VERSTORING ERVAN BIJ THUISWERKERS? - 2022

Delanoëij, 2019	<p>Observationele studie waarbij medewerker in België (Vlaanderen) 14 werkdagen lang een vragenlijst invulden over of zij die dag hebben getelewerkt, en over de work-to-home en home-to-work transitie die zijn gemaakt op die dag. Daarnaast werd work-to-home conflict en home-to-work conflict gemeten.</p> <p>Daarnaast werd eenmalig middels een vragenlijst de segmentatievoorkeuren en demografische kenmerken gemeten.</p> <p>Door middel van statistische (multilevel modeling) analyses werd gekeken naar de correlaties tussen telewerken, segmentatievoorkeuren en work-to-home en home-to-work conflicten.</p>	<p>In totaal vulden 81 werknemers in Vlaanderen met ouderlijke verantwoordelijkheden, waarvan 53 van de deelnemers wel eens (minimaal 1 dag) telewerkte de vragenlijsten in.</p>	<p>Voorspellers= dagelijkse work-to-home transitie, dagelijkse home-to-work transitie</p> <p>Moderation variabelen= work protection voorkeuren, home protection voorkeuren</p> <p>Controle variabelen=geslacht, leeftijd, afhankelijkheid van kinderen, autonomie in werk, wel of niet telewerker zijn, en frequentie van telewerken</p> <p>Work protection voorkeur met een schaal van Method and Lepine (2016)</p> <p>Home protection voorkeur met een schaal van Kreiner (2006)</p> <p>Veertien dagen lang vulden zij in: 1) of zij thuiswerkten, work-to-home transitie gemeten met een schaal van Matthews et al (2010), en home-to-work transitie</p>	<p>Work-to-home conflict en home to work-conflict</p> <p>14 dagen lang vulden deelnemers een vragenlijst in over: work-to-home conflict met een schaal van Carlson et al (2000) en home-to-work conflict met een schaal van Carlson et al (2000)</p>	<p>De multilevel modellen voorspellen dat werkenden meer work-to-home transitie maken op een telewerkdag dan op een niet-telewerkdag ($\beta=1.13$, $t=8.1$, $p<0.01$), en ook meer home-to-work transitie ($\beta=0.37$, $t=2.68$, $p<0.01$).</p> <p>Ook was een negatieve relatie gevonden tussen work-to-home transitie en work-to-home conflict ($\beta=-0.09$, $t=-2.74$, $p<0.01$). Wat laat zien dat er meer work-to-home conflict is als er meer transitie zijn.</p> <p>En een positieve relatie tussen home-to-work transitie en work-to-home conflict ($\beta=0.24$, $t=7.48$, $p<0.01$)</p> <p>Transities van werk naar huis bemiddelden 15% van het totale effect van een telewerkdag op thuiswerkconflicten ($\beta = -0.10$, BI [-0.18, -0.03], $p < .01$) en 58% van het totale effect van een telewerkdag op werkconflict ($\beta = 0.17$, CI [0.11, 0.24], $p < .01$).</p> <p>De relatie tussen telewerkdag en thuis-werkconflicten werden volledig gemedieerd door overgangen van werk naar thuis aangezien er geen direct effect was van een telewerkdag op de thuis-werkconflict ($\beta = 0.13$, 95% CI [-0.03, 0.30], $p = .12$;</p> <p>Het totale effect van een telewerkdag op thuiswerkconflicten bleek negatief te zijn ($\beta = -0.60$, $p < .01$) en het totale effect van een telewerkdag op woon-werkconflict bleek positief te zijn ($\beta = 0.31$, $p < .01$).</p> <p>Thuis-werkovergangen mediëren de relatie tussen een telewerkdag en een thuiswerkconflict 17% ($\beta = 0.08$, CI [0.01, 0.06], $p < .05$)</p> <p>De relatie tussen telewerkdag en thuiswerkconflicten werden slechts gedeeltelijk bemiddeld door thuiswerk transitie omdat er nog steeds een direct effect was op werk-naar-huisconflicten ($\beta = -0.58$, 95% BI [-0.82, -0.33], $p < 0.01$; zie ook Tabel 3, Model 3: $\beta = -0.58$, $t = -4.70$, $p < .01$).</p>
-----------------	--	--	---	--	---

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
					<p>Het totale effect van een telewerkdag op werk-naar-huisconflicten bleek negatief ($\beta = -0,60, p < 0,01$).</p> <p>Het interactie-effect bij het voorspellen van werk-naar thuisconflict was niet significant ($\beta = 0,02, t = 0,66, p = 0,51$;</p> <p>Er was voor werknemers met een hoge voorkeur voor privébescherming, een positieve relatie tussen woon-werkovergangen</p>
Andrade, 2021	Observationele studie waarin werkenden tijdens de COVID periode verplicht thuiswerkten. Vragenlijsten zijn afgenomen, waarna regressieanalyses zijn uitgevoerd om de voorspellers voor work-family conflict te analyseren	212 werkenden die full-time werkten	<p>Voorspellers= Overbelasting van de rol, autonomie op het werk, werkgerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren, sociale steun door collega's of gezin</p> <p>Role overload was gemeten met 3 items van de schaal van Bacharach et al (1990)</p> <p>Job autonomy was gemeten met 5 items van de schaal van Rosenthal et al (1996)</p> <p>After hours work-related technology use was gemeten met een aangepaste versie van de schaal van Piszczek et al. (2017)</p> <p>Work-family social support was gemeten met 6 items van de schaal van Boyar et al (2003)</p>	work-family conflict Family-to-work conflict was gemeten met 3 items van de vragenlijst van Matthews et al (2011)	<p>Work-family (gezins) conflict gemeten met een vragenlijst gemeten</p> <p>Werkgerelateerde factoren waren verantwoordelijk voor significante variatie in werk-gezinsconflicten ($\Delta R^2=0,39, F_{5,34} = 8,97, p < 0,001$). Specifiek, rolverbelasting ($\beta = 0,45, p < 0,001$), taak-autonomie ($\beta = -0,37, p < 0,001$) en werkgerelateerd technologiegebruik buiten kantooruren ($\beta = 0,42, p < 0,001$) waren sterk geassocieerd met werk-gezinsconflicten.</p>
Bhattacharya, 2020	Observationele studie waarbij werkenden vragenlijsten invulden. Het eerste deel van de vragenlijst ging over hun karaktereigenschappen met betrekking tot prestatie, macht en affiliatie. In het tweede deel gingen de vragen over hoe werkenden conflicten hanteren die voortkomen uit telewerken (thuiswerken).	200 werkenden die meer dan 2 dagen per week telewerkten	<p>Voorspellers=karaktereigenschappen en voorkeuren met betrekking tot prestatie, macht en verbondenheid</p> <p>Controle variabelen=geslacht, aantal werkuren, type organisatie waar zij werkten, type familie die thuis zijn terwijl zij thuiswerkten.</p> <p>Voorspellers zijn gemeten met een vragenlijst van McClland et al (achievement need, power and affiliation)</p> <p>Controlevariabelen gemeten met een vragenlijst zijn demografische kenmerken (gender, aantal werkuren, type organisatie en type familie die thuis zijn tijdens telewerken)</p>	<p>Work-to-home conflict, home-to-work conflict</p> <p>Work-to-home-conflict en home-to-work-conflict was gemeten met een aangepaste versie van de vragenlijst gebruikt door Delanoeije</p>	<p>Met een toename van de prestatiescore zal er meer HomeToWorkConflict zijn ($P = 0,046$),</p> <p>Bij een toename van de prestatiescore bij een persoon zal meer WorkToHomeConflict zijn ($P=0,000$),</p> <p>Prestatie heeft de hoogste bijdrage aan WTHC van alle onafhankelijke variabelen (Gestandaardiseerde $\beta=0,348$ en $p<0,05$)</p> <p>Bij een toename van de Powerscore is er minder HTWC ($p=0,001$),</p> <p>Power heeft de hoogste bijdrage op HTWC onder alle onafhankelijke variabelen (gestandaardiseerd $\beta=-0,235$ en $p<0,05$), wat aantoont dat werknemers met een hoge Powerscore een lage HTWC hebben.</p>

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
					<p>Met een toename van de prestatiescore zal er meer HomeToWorkConflict zijn (P= 0,046),</p> <p>Bij een toename van de prestatiescore bij een persoon zal er meer WorkToHomeConflict zijn (P=0.000),</p> <p>Prestatie heeft de hoogste bijdrage aan WTHC van alle onafhankelijke variabelen (Gestandaardiseerde $\beta=0,348$ en $p<0,05$)</p> <p>Bij een toename van de Powerscore is er minder HTWC ($p=0,001$),</p> <p>Power heeft de hoogste bijdrage op HTWC onder alle onafhankelijke variabelen (gestandaardiseerd $\beta=-0,235$ en $p<0,05$), wat aantoont dat werknemers met een hoge Powerscore een lage HTWC hebben.</p> <p>Bij een toename van de Powerscore bij een persoon er minder WTHC zal zijn ($p=0,001$), wat significant is. Power heeft de laagste bijdrage op WTHC onder alle onafhankelijke variabelen (gestandaardiseerde $\beta=-0,278$ en $p<0,05$), wat aantoont dat mensen met een hoge behoefte aan macht een lage WTHC hebben.</p> <p>Met een toename van de affiliatiescore bij een persoon is er meer HTWC is ($p=0.015$), wat significant is. Affiliatie heeft een hoge bijdrage op HTWC (gestandaardiseerd $\beta=0.175$ en $p<0.05$), wat aantoont dat mensen met een hoge behoefte aan affiliatie hoge HTW.</p> <p>Bij een toename van de affiliatiescore is er meer WTHC (P =0.000), Affiliatie heeft een hoge bijdrage aan WTHC (gestandaardiseerd $\beta=0,320$ en $P<0.05$). Hieruit blijkt dat mensen met een hoge affiliatiescore meer WTHC zullen tegenkomen.</p> <p>Voor kerngezinnen, is de prestatiefactor de belangrijkste behoefte van alle onafhankelijke variabelen (gestandaardiseerd $\beta=0,451$ en $p<0,05$).</p>

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
					<p>Voor gezamenlijke gezinnen is macht de belangrijkste van alle onafhankelijke variabelen.</p> <p>Voor degenen die alleen wonen of met vrienden, is affiliatie de belangrijkste van alle onafhankelijke variabelen (gestandaardiseerd $\beta = -1,492$ en $p < 0,05$).</p> <p>Voor alle familietypen is aantal werkuren de meest belangrijk onafhankelijke variabele.</p>
Eddleston, 2017	Kwantitatieve studie met vragenlijst data	Werkenden bij een bedrijf gespecialiseerd in technologie, en een online bedrijf waar werknemers toegang hadden tot thuiswerken/telewerken (in US). In totaal 299 deelnemers die zijn meegenomen in de analyse	<p>Voorspellers=Onvermogen om te ontkoppelen van werk, Work-family, integratie van werk-privé</p> <p>Controle variabelen= demografische kenmerken: burgerlijke staat, aantal familieleden in huishouden, aanstelling baan/werk</p> <p>Integratie is gemeten met aangepaste items van de Detachment scale.</p> <p>Onvermogen om los te koppelen van werk is gemeten met een schaal van Kreiner</p> <p>Controlevariabelen zijn demografische kenmerken gemeten met een vragenlijst</p>	<p>work-family conflict en family-workconflict</p> <p>Family-to-work conflict en work-to-family conflict gemeten met vragenlijsten van Netemeyer, Boles, and McMurrian</p>	<p>Werk-gezin integratie is positief gerelateerd aan FWC ($\beta = .81$, $t = 6.72$) en WFC ($\beta = .61$, $t = 5.63$).</p> <p>Het niet kunnen loslaten van het werk is positief gerelateerd aan WFC ($\beta = .21$, $t = 3.06$)</p> <p>WFC bleek van positieve invloed op werkstress ($\beta = .54$, $t = 6.84$).</p> <p>Gender had alleen een significant moderatie effect op de relatie tussen onvermogen om los te koppelen van werk, en WFC.</p>
Elbaz, 2022	Scoping review over het effect van telework op work en non work domeinen van werknemers, waaronder werk-privébalans. Er is alleen gezocht naar artikelen uit 2020 en 2021, omdat dit in de COVID periode heeft plaatsgevonden.				
Miron, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	<p>110 medewerkers op kantoor; 228 zijn telewerkers, 41,23% Man, 58,77% vrouw</p> <p>Europa (n=388)</p>	<p>Voorspellers=telewerken Telewerken gebaseerd op de vragenlijsttechniek (Mucchielli, 1983; Cauc, 1997).</p> <p>Controle=in een regressiemodel met andere onderdelen van werknemers' welzijn</p>	<p>work-life balance als onderdeel van werknemers' welzijn Work-life balance als onderdeel van werknemers' welzijn gemeten met vragenlijsten gebaseerd op de vragenlijsttechniek (Mucchielli, 1983; Cauc, 1997).</p>	<p>Voor telewerkende medewerkers waren er positieve associaties tussen werk-privébalans, werknemers' welzijn ($\beta = 0.0429$)</p>

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Juchnowisz, 2021	Kwantitatief computer assisted web interview, cross sectioneel	55% M; 45% F - 18-29 jaar oud = 18%; 30-39 jaar oud = 28%; 40-49 jaar oud = 27%; ouder dan 50 jaar = 27% Europa (n=1000)	Voorspellers= telewerken (of niet telewerken) Controle=in een model met social demografische kenmerken Sociaaldemografische kenmerken gemeten met een vragenlijst en type werker (traditioneel versus online werker)	tevredenheid met Werk-privébalans Tevredenheid met WLB: Eén item op een vragenlijst met een 6 antwoord-mogelijkheden over tevredenheid met werk-privébalans	Er is een significante relatie tussen remote werken en werk-privébalans als onderdeel van werknemers' welzijn. Fulltime remote werken heeft een negatieve invloed op werk-privébalans ($\beta=-0.54$, st error=0.26, $p<0.05$)
Sandoval-Reyes, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Werkenden, 54,8% Colombiaans; 37,9% Ecuadoraans; 5,5% anders - gemiddelde leeftijd = 29,1 jaar - 34,1% M; 65,9% F Zuid amerika (n=1285)	Voorspellers=telewerken, remote work demands Mediation variabele= werkstress RemoteWork Demands gemeten met drie items uit de Quantitative Workload vragenlijst. Bijvoorbeeld hoe ze de werkdruk ervaren (hetzelfde, beter, slechter) En werkstress gemeten met een vragenlijst (mediatie variabele)	balans tussen werk en privé Om de balans tussen werk en privéleven, werkproductiviteit, werktevredenheid en werk te meten zijn vier specifieke vragen opgesteld. Respondenten werd gevraagd om werk op afstand en eerdere on-site banen te vergelijken en antwoord te geven op: (1) Mijn werk en leven balans is. . . ; (2) Mijn arbeids-productiviteit heeft . . . ; (3) Mijn werk-tevredenheid is . . . ; (4) Mijn arbeids-betrokkenheid is. . . , met beter, hetzelfde of slechter als antwoorden.	Werken op afstand in pandemische tijden verminderde werk privé balans ($\beta=0.225$; $t = 7.624$; $p < 0.01$) Er was een indirect effect van werken op afstand op WLB ($t = 6.290$ $p < 0.01$; CI 0.074 - 0.039) door werkstress (dezelfde richting) Er waren geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen
Miglioretti, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	260 (147 telewerkers; 113 traditioneel werk) Europa (n=260)	Voorspellers=kwaliteit van telewerken De auteurs ontwikkelden een vragenlijst om de kwaliteit van telewerken te meten, met factoren op het gebied van ergonomie, klimaat/omgeving, technologische middelen, en afwezigheid van gezondheidsrisico's.	werk-privébalans Work-family balance was gemeten met 2 vragenlijsten: de schaal van Matthews et al (2010) en the work-family enrichment schaal van Ghislieri et al (2017)	Telewerkers op hoge kwaliteit (afgaande op de vragenlijst) hadden een significant hogere werk-privébalans ($F(2, 210) = 14.60$, $p < .001$, $\eta^2 = .12$.)
Heiden, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Gemiddelde leeftijd = 48,9, Frequentie telewerken nooit (3,8%); minder dan 1 keer/maand (11,0%); meerdere keer/maand (41,3%); meerdere keer/week (40,6%); altijd (3,3%) Europa (n=392)	Voorspellers=frequentie en hoeveelheid van telewerken, kenmerken werk Frequentie en hoeveelheid telewerk werd gemeten met een vragenlijst	werk-privébalans Werk-privébalans werd beoordeeld aan de hand van de 4 items van de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II)	Er waren geen verschillen gevonden in werk-privébalans tussen docenten of professoren met verschillende frequenties of hoeveelheid telewerk Wel was er een significante associatie tussen de hoeveelheid onderzoek binnen de functie en werk-privébalans ($\beta=0.023$)

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Rodriquez-Mondrono and Lopez Iguar, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Sample van EU28 landen Europa (n=35765)	Voorspellers=type teleworker (hoe vaak) Type of teleworker (hoe vaak) werd met een vragenlijst gemeten	werk-privébalans Werk-privébalans werd gemeten door uit te vragen aan werknemers of werk en sociale verplichten goed bij elkaar past (in navolging van de Eurofound Methodologie)	Work-life balance gemeten volgens de Eurofound methode Zeer mobiele telewerkers rapporteren de slechtste werk-privébalans, voornamelijk te wijten aan hun hoge werkintensiteit en lage flexibiliteit. Thuiswerken geeft werknemers grotere autonomie om hun werktijden te organiseren, en om de werk-privébalans te verbeteren. Maar vooral voor vrouwen en gezinnen met kinderen leidden dit ook tot werk-familie conflicten.
Kaufman and Taniguchi, 2021	Kwantitatief longitudinaal	Noord Amerika (n=4508)	Voorspellers=thuiswerken of situatie voor de pandemie (forensen)	werk-privébalans	Werkenden vanuit huis gaven aan dat werk-privébalans (20%) hoger was tijdens de COVID-19 vergeleken met forensen.
Campo, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Middelbare carrière telewerkers die gebruik maakten van telewerken, voor de pandemie, minimaal 2 dagen per week. - Geslacht deelnemer: 29% Man; 71% vrouw Aandeel leeftijd: 11% 20-30 jaar oud; 17% 31-35 jaar oud; 50% 36-45 jaar oud; 18% 46-50 jaar oud; 4% 55 jaar oud en ouder Zuid Amerika (n=519)	Voorspellers=intensiteit van telewerken, family supportive supervisor behaviour Voor het FSSB (Family support supervisor behaviour)-construct werd een vragenlijst met vier items gebruikt, toegepast door Hammer et al. (2014) Intensiteit van telewerken werd gemeten met behulp van een vragenlijst	werk-privébalans Voor het WLB-construct werd de vragenlijst van Valcour (2007) gebruikt	In het gebruikte model kan 25% van de variantie in werk-privébalans verklaard worden door het model. FamilySupportiveSupervisor Behaviour (FSSB) ($\lambda = 0,498, p < 0,001$) is significant gecorreleerd met Werk-privébalans. De bemiddelingsrol van werk-privébalans tussen FSSB en prestatie ($\lambda = 0,150, p < 0,001$) blijkt ook significant te zijn Telewerken bleek niet gerelateerd te zijn aan Werk-privébalans in het kader van COVID-19.

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Hoque and Bacon, 2021	Kwantitatief cross sectioneel Europa (n=14312)	Het medewerkers-onderzoek omvat 21.981 reacties (response rate is 54,3%)	<p>Voorspellers=thuiswerken of niet</p> <p>Voorspellers= het hebben van een beperking in dagelijkse activiteiten</p> <p>Controle=demografische kenmerken, werkplekgrootte, organisatiegrootte, leeftijd, vakbond, contracttype</p> <p>Working from home (vragenlijst wel/niet). Deel dat thuis wordt gewerkt (berekent over de laatste 12 maanden)</p> <p>Werknemers beperking werd gemeten met een vragenlijst (e.g. 'Zijn uw dagelijkse activiteiten beperkt vanwege een gezondheidsprobleem of handicap die minstens 12 maanden heeft geduurd of naar verwachting zal duren?')</p> <p>Controle variabelen: werkplekgrootte; organisatiegrootte; Standard Industrial Classification (SIC) leeftijd werkplek; standaard statistische regio; vakbond erkenning; aandeel van de beroepsbevolking</p> <p>De analyse op individueel niveau omvatte ook controles op individueel niveau voor: de wekelijkse betaling; burgerlijke staat; leeftijd; baanduur; hoogste academische kwalificatie; parttime, tijdelijk of voor bepaalde tijd contract; lidmaatschap van een vakbond; etniciteit; geslacht; en afhankelijke kinderen of zorgtaken.</p>	<p>werk-privé interferentie</p> <p>Werk interferentie: 'Ik vind het vaak moeilijk om mijn werk goed te doen vanwege mijn verplichtingen buiten het werk' interferentie met werk)</p> <p>Privé interferentie: 'Ik vind het vaak moeilijk om mijn verplichtingen buiten het werk na te komen vanwege de hoeveelheid tijd die ik aan mijn werk besteed'</p>	<p>Gehandicapte (beperkte) werknemers werken minder snel thuis dan werkenden zonder beperking. Als gecorrigeerd wordt voor inkomen (mensen met een beperking zijn oververtegenwoordigd in lager betaald werk), verdwijnt deze samenhang.</p> <p>Thuiswerken is over het algemeen niet geassocieerd met meer interferentie tussen werk en privé of privé en werk.</p>
Palumbo, 2020	Kwantitatief cross sectioneel	<p>Gemiddelde leeftijd = 44,9 jaar oud, 31% in de leeftijd tussen 45 en 54 jaar oud</p> <p>Europa (n=9877)</p>	<p>Voorspellers=vanuit huis werken of niet,</p> <p>Werkt u vanuit huis: ja/nee (vragenlijst)</p> <p>Voorspellers=demografische kenmerken,</p> <p>Demografische kenmerken gemeten met een vragenlijst</p>	<p>werk-privé conflict</p> <p>Werk-privéconflicten, gemeten met 5 items op een vragenlijst (continue uitkomstmaat)</p>	<p>Thuiswerkende telewerkers hadden meer kans op work-to-life en life-to-work conflicten ($\mu = 2.4$; $\sigma = 0.7$) in vergelijking met mensen die niet thuis werken ($\mu = 2.1$; $\sigma = 0.7$)</p> <p>Geslacht was negatief en significant gerelateerd aan de balans tussen werk en privé, vrouwen hadden meer moeilijkheden met het omgaan met het werk en privé</p>

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Bellmann and Hubler, 2021	Kwantitatief longitudinaal	Wave 1 (2012/2013): n = 7.508; wave 2 (2014/2015): n = 7.282; wave 3 (2016/2017): n = 6.779 Europa (n=21569)	Voorspellers= thuiswerken of niet Voorspellers= persoonlijkheidskenmerken, consciëntieus zijn, neuroticisme, vriendelijkheid (agreeableness)	werk-privébalans Definities van de balans tussen werk en privé: Eisen aan mijn werkzaamheden verstoren mijn gezinsleven 1-ja, volledig.. . . , 5-helemaal niet De duur van mijn werkzame leven maakt het moeilijk om mijn gezinsverantwoordelijkheden vervullen 1-ja, volledig.. . . , 5-helemaal niet De stress van werk-taken maakt het moeilijk om te vervullen mijn privé taken 1-ja, volledig.. . . , 5-helemaal niet Ik moet mijn professionele taken uitstellen omdat ik: te veel gezinsverantwoordelijkheden 1-ja, volledig.. . . , 5-helemaal niet Mijn privéleven beïnvloedt mijn professionele taken negatief 1-ja, volledig.. . . , 5-helemaal niet Mijn privéleven belemmert mijn professionele verantwoordelijkheden (bijvoorbeeld op tijd op het werk komen, dagelijkse taken afhandelen) of overwerken) 1-volledig toegepast,.., 5-niet helemaal van toepassing.	Extraversie, consciëntieusheid, en vriendelijkheid zijn positief geassocieerd met werkstress (JS) en balans tussen werk en privé. Neuroticisme lijkt negatief gerelateerd te zijn. Vriendelijkheid (agreeableness) versterkt werk stress, maar draagt bij aan een verminderde werk-privébalans. De start of beëindiging van het thuiswerken (vanwege pandemie) hadden beide geen significante invloed op de werk-privébalans. Maar permanent remote werk liet werk een negatieve associatie met werk-privébalans zien. Remote workers hebben een slechtere balans tussen werk en privé dan andere werkenden.

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Xu, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Gemiddelde leeftijd =41.67, 224 vrouwen Noord Amerika (n=429)	Voorspellers=demografische kenmerken Voorspeller: multitaksen tijdens het werk Vragenlijst over multitasken met duidelijke definitie	werk-privébalans Werk-privébalans: gemeten met vier items afkomstig uit de schaal van werk- en gezinsidentiteiten van Kossek et al. (2012). Interferentie tussen werk en privéleven: gemeten met schaal van Haymen (2005). Op een 5-puntsschaal (1 = helemaal niet mee eens tot 5 = helemaal mee eens), werd de deelnemers gevraagd om hun (oneens) akkoord aan te geven met vier uitspraken: "Persoonlijk of gezinsleven kost me energie voor werk", "Mijn persoonlijke of gezinsleven maakt me te moe om effectief te zijn in werk", "Mijn werk lijdt onder mijn persoonlijke of gezinsleven" en "Het is moeilijk voor mij om me op mijn werk te concentreren vanwege persoonlijke of familiale aangelegenheden."	Resultaten gaven aan dat: mannen ervaren een hoger niveau van balans tussen werk-privéidentiteit ervaren dan vrouwen (t = 2.06, p = .04), hoog-interactief multitasken tijdens werk (zoals contact met gezinsleden of online contact) hangt samen met een betere WPB ((b = 0,25, p < 0,001),
Khateeb, 2021	Kwantitatief cross sectioneel (case study)	Leraren op (bekende?) privéscholen 51 Man; 39 vrouw, 63 getrouwd; 27 ongehuwd Azië (n=90)	Voorspellers=demografische kenmerken Demografische kenmerken met een vragenlijst gemeten	werk-privé conflict Werk-privé conflict met 17 items uit de vragenlijst van Carlson et al.	De aard van werk-gezinsconflicten (WFC) in online lesgeven is vergelijkbaar aan die van het face-to-face onderwijs.
Graham, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Mannen met kinderen (n=64), en zonder kinderen (n=95) vrouwen met kinderen (n = 155); vrouwen zonder kinderen (n = 344) Australië (n=658)	Voorspellers= geslacht, ouderlijke status tijdens thuiswerken Covariaten= leeftijd; werkuren (thuis in pandemie); werkruimte (thuis in pandemie), en taakbevrediging De covariaten waren: leeftijd; werkuren (thuis in pandemie); werkruimte (thuis in pandemie), en taakbevrediging ('Hoe tevreden bent u met de manier waarop huishoudelijke taken worden verdeeld tussen u en anderen in uw huishouden?')	werk-privé conflict Werk-gezin conflict en gezins-werkconflicten werden gemeten met behulp van de ontwikkelde schaal met 10 items door Netemeyer et al.	Er was geen verschil in werk-privé conflict tussen mannen en vrouwen die thuiswerken Vrouwen ervaren minder familie-werk conflict (β : -0.63 95% CI: -0.92, -0.35) Werkenden met kinderen hadden met werk-privé conflict (β =0.67 (0.35, 0.99)) en meer familie-privé conflict (β =1.28 (1.01, 1.56)), aangepast voor leeftijd, fulltime versus parttime werkuren; aangewezen werkruimte; tevredenheid over de taakverdeling in het huishouden

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
					Wanneer mannen de referentie-categorie zijn, dan ervaren vrouwen zonder kinderen significant minder conflict tussen werk en gezin (β : -0,59 95% BI: -1,03, -0,16). Degenen zonder kinderen ervaren aanzienlijk minder familie-werkconflict (mannen: β =-0,54 95% BI: -1,01 -0,07; vrouwen β = -1,35 95% CI: -1,74, -0,96), aangepast voor leeftijd, fulltime versus parttime werkuren; aangewezen werkruimte; tevredenheid over de taakverdeling in het huishouden
Jacukowicz and Merez-Kot, 2020	Kwantitatief cross sectioneel	189 online werknemers, en 200 werknemers op kantoor Europa (n=389)	Voorspellers= online werken Voorspellers=aantal werkuren, frequentie van overwerken uitvoeren van werkgerelateerde activiteiten thuis? Controle= geslacht, leeftijd, kinderen < 18 jaar, het hebben van een levenspartner, evenals werkgerelateerde kenmerken	negatieve thuis-werk interferentie en tevredenheid met de werk-privébalans Uitkomstmaat=welzijn van werknemers, waar werk-privébalans een onderdeel van is	Het model met controlevariabelen geslacht, leeftijd, kinderen < 18 jaar, het hebben van een levenspartner, evenals werkgerelateerde kenmerken (het aantal werkuren per week, de frequentie van overwerken (op de werkplek) en het uitvoeren van werkgerelateerde activiteiten wanneer al thuis) verklaarden 37% van de variantie in negatieve thuis-werk interferentie. Online werken voorspelde een grotere negatieve impact van werk op privé (β = 0,16, p < 0,01). Oudere deelnemers en degenen die geen levenspartner hadden, rapporteerden vaker een hogere negatieve overloop van werk naar privé (β = 0,14, p < 0,01 en β = - 0,09, p < 0,05), respectievelijk). Hoe hoger frequentie van overwerken (β = 0,15, p < 0,01) en het uitvoeren van werkgerelateerde activiteiten thuis (β = 0,48, p < 0,001). Dit model verklaarde 38% van de variantie. Het model met de controlevariabelen verklaarde 18% van de variantie in de tevredenheid met werk-privébalans. Toevoeging van het type werk verbeterde de voorspellingen significant (ΔF = 9,30, p < 0,01). Online werken leidt tot een tevredenheid werk-privébalans (β = -0,17, p < 0,01). Geen levenspartner hebben (β = 0,17, p < 0,01) en een hogere frequentie van overwerk (β = -0,25, p < 0,001) en het uitvoeren van werkgerelateerde activiteiten thuis (β = -0,22, p < 0,001) waren significante voorspellers van de tevredenheid. Het model verklaarde 20% van de variantie in totaal.

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Dilmaghani, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	3.635 vrouwen; 1.707 Mannen Gemiddelde leeftijd vrouwen = 41,81 jaar Gemiddelde leeftijd mannen = 42,86 jaar Noord Amerika (n=7446)	Voorspellers=categorieën flexwerkers (plaats, tijd, allebei) Controle=demografische kenmerken Categorieën flexwerkers gemeten met GSS-2016 vragenlijst: "Heeft u een flexibel rooster waarmee u de tijd kunt kiezen waarop u uw werkdag begint en eindigt? Exclusief overwerk, werkt u gewoonlijk een van uw geplande uren thuis?" Telewerken is onmogelijk in mijn beroep. Categorieën worden geïdentificeerd: (1) zowel flextijd als flexplaats; (2) alleen flextijd; en (3) alleen flexplace.	werk-privébalans tevredenheid Door gebruik te maken van standaard-formuleringen worden de respondenten van GSS-2016 gevraagd naar hun werk en werk-privébalans tevredenheid. Voor deze twee vragen zijn de aangeboden antwoordopties Zeer tevreden, tevreden, neutraal; Ontevreden en zeer ontevreden.	Voor vrouwen met kinderen is (kunnen) flextime werken significant geassocieerd met tevredenheid met werk-privébalans ($p < 0.01$, $\beta = 0.061$), en ook voor vrouwen zonder kinderen ($p < 0.0001$, $\beta = 0.080$). Voor vrouwen zonder kinderen is het flextime en flexplace kunnen werken significant geassocieerd met tevredenheid met werk-privébalans ($p < 0.001$, $\beta = 0.161$). Voor mannen met kinderen is flextime kunnen werken significant geassocieerd met tevredenheid met werk-privébalans ($P < 0.05$, $\beta = 0.052$). Voor mannen zonder kinderen is flextime en flexplace kunnen werken significant geassocieerd met tevredenheid met werk-privébalans ($\beta = 0.124$, $p < 0.0001$), en flextime kunnen werken ($p < 0.0001$, $\beta = 0.072$). Na correctie voor de controlevariabelen: Leeftijd, partner, koppels van hetzelfde geslacht; Aantal afhankelijke kinderen; opleiding, fysieke/mentale gezondheid; immigranten, in het buitenland geboren en jaren sinds migratie, Arbeidsvoorwaarden, vakbond, organisatiegrootte; Canadese provincies, landelijke gebieden.
Kazekami, 2020	Kwantitatief longitudinaal	Non-telewerkers: gemiddelde leeftijd = 42,064 Startende telewerkers: gemiddelde leeftijd = 43.416 jaar Vervolg telewerkers: gemiddelde leeftijd = 41.366 jaar Stop telewerken: gemiddelde leeftijd = 39.920 jaar Azië (n=9200)	Voorspellers= telewerken Voorspellers=demografische kenmerken	stress van combineren van werk en privé Stress van het combineren van werk en privé taken gemeten met een vragenlijst (likert schaal)	Telewerken verhoogt de stress van balanceren tussen werk en huishouden ($\beta = -0.539$, st error=0.2, $p < 0.001$) Vrouw zijn is significant geassocieerd met stress hebben om werk en huishouden te balanceren ($\beta = -0.522$, st error=0.06, $p < 0.001$). Maar er was geen interactie effect tussen telewerken en vrouw zijn.

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS	UITKOMSTMATEN	UITKOMSTEN
Tejero, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	122 Mannen; 196 vrouwen Mediane leeftijd: 33.5; Azië (n=318)	Voorspellers=job autonomy, sociale steun, voor of tijdens de pandemie (met thuiswerken of niet) Job autonomy gemeten met een vagenlijst Sociale steun (SS) werd beoordeeld met drie vragenuit de psychosociale vragenlijst van Kopenhagen (COPSOQII)	werk-privébalans De schaal om de balans tussen werk en privéleven (WLB) te evalueren, was gebaseerd op: drie items van de werk-privé-conflictschaal	En een verminderde werk-privé-balans tijdens thuiswerken in de pandemie in vergelijking met niet thuiswerken voor de pandemie Scores 3 items vragenlijst: (M=2,54, SD=1.08 versus M=2.82 SD=1,2) (p<0.001) (M=2,15, SD=0,9 versus M=2.47 SD=1,0) (p<0.001) (M=2,15, SD=0,87 versus M=2.33 SD=1,02) (p<0.001) Voor en na de pandemie hadden job autonomy geen significante invloed op WLB, tijdens thuiswerken. Voor de pandemie had sociale steun geen significante invloed op WLB, tijdens thuiswerken in de pandemie wel ($\beta=-0.022$, $p<0.001$, $se=0.07$)* 0.001 als significant beschouwd.
Palumbo, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	Gemiddelde leeftijd = 43,4 jaar oud, 1383 vrouw; 662 Man; 1 weet niet Europa (n=2046)	Voorspellers=demografische kenmerken,	werk-privébalans	De volgende variabelen zijn significant geassocieerd met werk-privébalans: Thuiswerken ($\beta=-0.23$, $p<0.0001$) Work engagement ($\beta=0.12$, $p<0.0001$) Work-related fatigue ($\beta=-0.2$, $p<0.0001$) Gender (1=vrouw): ($\beta=-0.09$, $p<0.0001$) Leeftijd (1=44 en jonger dan 44 jaar): ($\beta=-0.14$, $p<0.0001$) Opleiding: ($\beta=-0.045$, $p<0.0001$)
Usmani and Das, 2021	Kwantitatief cross sectioneel	170 Mannen; 130 vrouwen Azië (n=300)	Voorspellers=tijdmanagement-vaardigheden Controle=gebruik van door technologieondersteund aanvullend werk Time management Skills schaal, 25 items ontwikkeld door Claessens et al. (2009). Gebruik technologie Ondersteund Aanvullend Werk (TASW), gemeten met een schaal met 6 items die is ontwikkeld door Fenner en Renn, (2004).	werk-life enrichment, werk-privé conflict Work Life Enrichment gemeten een schaal met 9 items die is ontwikkeld door Kacmar et. al. (2014). Werk Gezin Conflict (WFC) gemeten met een schaal van 14 items die zijn ontwikkeld door Boswell en Olson-Buchanam, (2007).	Er is een directe positieve relatie tussen technologie-ondersteund aanvullend werk, en werk-leven verrijking. ($R^2=0.27$, $\beta = 0.241$, $p< 0.01$). Hierbij was een moderating effect van time management skills Een directe positieve relatie tussen technologie-ondersteund aanvullend werk en WFC ($R^2=0.182$ $\beta = 0.129$, $p< 0.01$).

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS/ INTERVENTIES	UITKOMSTMAAT	RESULTATEN
-----------------	--------	-----------	----------------------------	--------------	------------

**OVERZICHT GRIJZE LITERatuur:
WELKE INTERVENTIES ZIJN EFFECTIEF OM EEN GOEDE WERK-PRIVÉBALANS TE BEWERKSTELLIGEN BIJ THUISWERKERS? - 2022**

Capgemini, 2022	Semi-gestructureerde Interviews met de "werkgever", diegene die betrokken is geweest in de ontwikkeling en implementatie van het beleid op thuis- en kantoorwerken, en de "werknemer", diegene die aan de ontvangende kant stond van het beleid. In totaal zijn er 40 interviews afgenomen.	10 organisaties, variëren van grote (internationale) organisaties tot MKB	Het gevoel van continue bereikbaar moeten zijn verschilt per individu. Over het algemeen wordt de flexibiliteit als prettig ervaren, maar het werken in de mengvorm kan ervoor zorgen dat men het gevoel heeft altijd bereikbaar te moeten zijn. De in het onderzoek betrokken organisaties geven aan dat transparant zijn in de keuzes die je maakt en hier regelmatig het gesprek over voeren belangrijk is en blijft. Er zijn een aantal doelgroepen binnen de gesproken organisaties die op verschillende manieren moeite hebben met het gedeeltelijk thuiswerken, zoals mensen die klein behuisd zijn, alleenstaanden en medewerkers met kinderen. Deze behoeven vaak meer aandacht en een maatwerkplanpak (bijvoorbeeld door deze mensen de ruimte te geven vaker naar kantoor te komen).	Medewerkerswelzijn: werk-privébalans	Tips m.b.t. medewerkerswelzijn: <ul style="list-style-type: none"> • Organiseer een ommetje app competitie in teams, waarbij je gezamenlijk zo veel mogelijk kilometers moet lopen. • Verplicht blokken van de lunchpauzes, zodat iedereen gestimuleerd wordt om naar buiten te gaan en een wandeling te maken. • Een van de gesproken bedrijven plant alleen meetings in van 25 of 55 minuten. Hier wordt strak aan gehouden zodat iedereen tijd heeft om per meeting mentaal te schakelen, wat te drinken te halen en naar de wc te gaan. • Een van de bedrijven heeft het overgebleven budget wat bedoeld was voor werk uitjes geïnvesteerd in het geven van welzijns pakketten voor de werknemers. In deze pakketten zaten onder andere bonnen voor massages, literatuur, theater, etc. • Structurele werkgeluk metingen waarbij regelmaat de "mood" van de werknemers wordt gecheckt, goed om de vinger aan de pols te houden in sterk veranderende tijden, plus levert input. • Coaching en training op het combineren van thuiswerken en op kantoor werken. • Maak heldere afspraken over bereikbaarheid en maak de verwachtingen hierin ook duidelijk, zet bijvoorbeeld in je handtekening: "Ik plan mijn werkuren flexibel in, dat ik in het weekend of de avond mail betekent niet dat ik hetzelfde van anderen verwacht. Ik zie je reactie graag tegemoet wanneer jij er tijd voor hebt". • Biedt een fitheidscheck aan voor je werknemers voor eens in de drie jaar. Zo kunnen medewerkers gezondheidsdoelen stellen voor zichzelf en er aan werken. • Het inzetten van rituelen op het gebied van medewerkerswelzijn. Voorbeelden zijn wekelijkse online gyms, wandelingen, check ins. De 'daily mile' activeert mensen te gaan wandelen zowel thuis als op kantoor, het blokken van lunch breaks in de agenda en het plannen van focustijd en 'Meetingless Wednesday' - het plannen van meetingvrije dagen, waarop iedereen thuis gefocust kan werken. Deze rituelen worden regelmatig onder de aandacht gebracht en de organisatie ziet dat veel mensen deze rituelen overnemen en dat het helpt in het welzijn. • Het plannen van meetings tussen 10.00-15.00 zorgt voor meer uitwerktijd en een beter werk-privé balans. • Organiseer webinars vanuit management waar onderwerpen worden besproken zoals je thuiswerkplek, het welzijn van iedereen, hoe krijg je genoeg beweging.
-----------------	---	---	---	--------------------------------------	--

AUTEUR, JAARTAL	DESIGN	POPULATIE	VOORSPELLERS/ INTERVENTIES	UITKOMSTMAAT	RESULTATEN
					<ul style="list-style-type: none"> • Het aanbieden van bedrijfsfitness met online trainingen waar collega's aan mee kunnen doen of men lid kan worden bij een sportschool voor een gereduceerd tarief is ook een mogelijkheid. • Creeer e-learnings over hoe gezond thuis te werken, hoe neem je ritueel afstand van je dag, en hoe bouw je een gezonde levensstijl op voor het thuis werken. • Kennissessies onder leiding van een bedrijfsarts voor (talent) managers en HR om te spreken over de nieuwe uitdagingen op het gebied van medewerkerswelzijn in het hybride werken.
Coffeng, 2021	Cross-sectioneel onderzoek met zelfrapportage vragenlijst, samengesteld uit gevalideerde schalen. Inclusiecriteria: participanten met partner en/of zorgtaken hebben voor thuiswonende kinderen of een gehandicapte of zieke volwassene.	278 participanten van een belangenorganisatie	Ondersteunend leiderschap	Werk-privébalans; Bevlogenheid; Ervaren prestatie; Ambitie	Ondersteunend leiderschapsgedrag is gerelateerd aan meer bevlogen werknemers die beter in balans zijn op het gebied van werk en privé. Dit draagt vervolgens bij aan uitkomsten die gunstig uitpakken voor zowel de werknemer zelf als voor de organisatie als geheel, zoals toegenomen prestatie en ambitie. Dit maakt het interessant voor management om meer oog te hebben voor de werk-privébalans van werknemers. Het biedt ook een positief uitgangspunt voor bedrijfsartsen om het gesprek aan te gaan met leidinggevend over hoe zij de werk-privébalans kunnen bevorderen. Hierbij kan specifiek geadviseerd worden welk type gedrag een leidinggevende kan laten zien om bij te dragen aan een betere werk-privébalans en meer bevlogenheid van werknemers. De resultaten van dit onderzoek bieden bedrijfsartsen de kans om met leidinggevend een positief gesprek aan te gaan over werknemers bij wie een verstoorde balans tussen werk en privé een belangrijke rol speelt. Door leidinggevend meer bewust te maken van hun sleutelrol in het bevorderen van de werk-privébalans en bevlogenheid van werknemers kunnen zij op een positieve manier – door aandacht te hebben voor de ‘mens als geheel’ – de ervaren prestatie en ambitie van werknemers verhogen.
van den Heuvel, 2021	Delphi study en interviews	35 experts en 11 functionarissen verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsomstandigheden en fysieke belasting en het thuiswerken	Goede werkplek, die geassocieerd is met werk (en daardoor de rest van het huis niet) Werkuren (inclusief aantal en tijd van overleggen) vastleggen (bijvoorbeeld avondklok instellen)	Werk-privébalans	De meningen zijn verdeeld over de effectiviteit van deze maatregelen. Werkplek gemiddelde score 2,8, werkuren 2,0 op schaal 1 tot 4. Aanvullende maatregelen: <ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor vorm van contact (buddy, weekstart) • Informeren en werken aan bewustwording • Extra verlof aan werknemers met jonge kinderen

BIJLAGE 3

PRAKTIJKTEST

Met de conceptversie van de herziene richtlijn hebben we een praktijktest uitgevoerd. De praktijktest was een eenmalige bijeenkomst bestaande uit een training over de opzet en inhoud van de richtlijn, en het bespreken van scenario's. De deelnemers kregen scenario's voorgelegd over de diverse onderdelen van de richtlijn. De scenario's gingen over preventieve maatregelen voor werkenden en voor werkgevers, en adviezen over thuiswerken voor werkenden en voor werkgevers. Met het bespreken van vragen over de scenario's, over het handelen volgens de richtlijn, is getest of de richtlijn duidelijk en volledig was.

De praktijktest is tweemaal uitgevoerd. In totaal waren er 28 deelnemers, verdeeld over alle vier de kerndisciplines. Er namen vier arbeids- en organisatiedeskundigen deel, zeven arbeidshygiënist, van wie een ook als veiligheidskundige werkzaam is, en 17 bedrijfsartsen.

De belangrijkste aanpassingen op basis van de praktijktest zijn: het toevoegen van het arbeidsomstandighedenspreekuur, het toevoegen van informatiebronnen die gebruikt kunnen worden bij het adviseren over preventieve maatregelen, het herformuleren van de aanbeveling over het overwegen een interventie niet te adviseren.

BIJLAGE 4

KENNISLACUNES

Van een kennislacune wordt gesproken als na kennissynthese geconstateerd wordt dat een gebrek aan kennis het maken van de afweging van gewenste en ongewenste effecten of aanpak belemmert. Ten aanzien van werk-privébalans komen onderstaande kennislacunes als belangrijkste naar voren.

EFFECTIVITEIT VAN INTERVENTIES

Er worden diverse preventieve interventies toegepast om verstoring van de werk-privébalans te voorkomen. De effectiviteit van een aantal interventies is echter beperkt onderzocht, en er zijn soms verschillende varianten van een interventie getest. Dit geldt voor de effectiviteit van diverse algemene preventieve adviezen, en preventieve adviezen specifiek voor thuiswerkers. Ook over de effectiviteit van PMO's/PAGO's is onvoldoende bekend om op basis van alleen die evidence aanbevelingen te kunnen opstellen. Een aantal interventies is gebaseerd op het beïnvloeden van factoren die samenhangen met verstoring van de werk-privébalans. Er is dan alleen evidence voor de relatie tussen betreffende factor(en) en werk-privébalans, niet voor de effectiviteit van de interventies. Dit geldt met name voor de interventies ten behoeve van thuiswerkers.

VOORSPELLERS VAN BEHOUD OF VERSTORING VAN DE WERK-PRIVÉBALANS

Er zijn diverse studies gevonden die relaties onderzochten tussen onder andere kenmerken van telewerken, demografische en persoonlijke kenmerken enerzijds, en werk-privébalans anderzijds. Dit waren met name cross-sectionele studies. Longitudinale studies ontbreken vooralsnog voor de meeste onderzochte factoren.

BIJLAGE 5

REFERENTEN

De volgende referenten hebben commentaar geleverd op de concepttekst van de richtlijn en het achtergronddocument.

KERNEDESKUNDIGEN

E.G. Ackema, bedrijfsarts
B. Op 't Hoog, bedrijfsarts
C. Oostveen, bedrijfsarts
NN, arbeids- en organisatiedeskundige
NN, arbeidshygiënist
NN, arbeidshygiënist en veiligheidskundige
NN, arbeids- en organisatiedeskundige, arbeidshygiënist en veiligheidskundige
NN, bedrijfsarts
NN, bedrijfsarts
NN, veiligheidskundige
NN, kerndeskundige, niet nader gespecificeerd

WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGER

B. van der Velden, Beleidsadviseur Veilig en Gezond Werken FNV

OVERIGE EXPERTS

D.A. Meijboom, arbo-verpleegkundige