



Achtergronddocument bij de Multidisciplinaire richtlijn Werk-Privé Balans

Colofon

© NVAB, BA&O, NVvA, NVVK, 2013

Uitgave
NVAB

Kwaliteitsbureau NVAB

Postbus 2113

3500 GC Utrecht

T 030 2040620

E kwaliteitsbureau@nvab-online.nl

W www.nvab-online.nl

Auteurs

Dr. Daantje Derks, Universitair docent Arbeid & Organisationspsychologie

Prof. Dr. Arnold Bakker, Hoogleraar Arbeid & Organisationspsychologie

Dr. David Bruinvels, bedrijfsarts

Drs. Harry Tweehuysen, arbeids- en organisatiekundige, voorzitter beroepsvereniging Arbeids- en
Organisatiekundigen

Drs. Jaap Dogger, bedrijfsarts

Alexander van Eekelen, consultant/psycholoog

Sophie Janssen, arbeids- en organisatiepsycholoog

Sonja Smits, arbeids- en organisatiekundige

Koos van der Spek, arbeid- en organisatiekundige

Coördinatie en eindredactie

Dr. David Bruinvels, bedrijfsarts

Marian Lebbink, stafmedewerker NVAB

Datum autorisatie NVAB

4 november 2013

Inhoud

INLEIDING

- Inhoud van de richtlijn
- Gebruikers
- Methode en verantwoording
- Doel en inhoud van het achtergronddocument
- Inkadering en achtergrondinformatie
- Juridische betekenis
- Evaluatie en actualisering
- Dankbetuiging

ACHTERGRONDEN BIJ DE MULTIDISCIPLINAIRE RICHTLIJN WERK-PRIVÉ BALANS

1. Definitie

- Kwaliteit van het bewijs
- Aanbevelingen

2. Prevalentie

- Beroepsgroepen
- Demografische factoren
- Kwaliteit van het bewijs
- Overige overwegingen
- Aanbevelingen

3. Meten

- Kwaliteit van het bewijs
- Overige overwegingen
- Aanbevelingen

4. Antecedenten

- Werkgerelateerde factoren
- Familiegerelateerde factoren
- Nieuwe media
- Dispositionele factoren
- Kwaliteit van het bewijs
- Overige overwegingen
- Aanbevelingen

5. Consequenties

- Werkgerelateerde gevolgen
- Familiegerelateerde gevolgen
- Domein-onspecifieke gevolgen
 - o Overall
 - o Klachten aan het bewegingsapparaat
 - o Mentale gezondheid
 - o Roken
 - o Alcoholgebruik
 - o Slaap
 - o Burnout en langdurig verzuim
- Kwaliteit van het bewijs
- Overige overwegingen
- Aanbevelingen

6. Interventies

- Familievriendelijke werkomgeving
 - o Werk-familie programma's en beleid
 - o Familievriendelijke cultuur
- Kwaliteit van het bewijs
- Overige overwegingen
- Aanbevelingen

BIJLAGEN

1. Verantwoording zoekstrategie
2. Kwaliteit evidence
3. Evidence tabellen
4. Referenties
5. Overzicht belangenverklaringen

Inleiding

In het kader van het project 'Onderzoek en informatievoorziening arbodeskundigen' zijn een aantal richtlijnen ontwikkeld. De keuze voor de onderwerpen voor deze richtlijnen kwam tot stand nadat in eerste instantie door de beroepsverenigingen van arbodeskundigen (BA&O, NVvA, NVVK en NVAB) een lijst met mogelijke onderwerpen was opgesteld. Hieruit werd vervolgens door een selectiecommissie bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners een keuze gemaakt om voor de volgende zes onderwerpen een evidence based richtlijn te ontwikkelen:

1. Tillen
2. Werkdruk
3. Agressie en Geweld
4. Veilig gedrag in productieomgevingen
5. Computerwerk
6. Werk- en Rusttijden.

Eén van de gekozen onderwerpen is dus 'werk- en rusttijden'. Over dat onderwerp verscheen al eerder een arbokennisdossier. Aangezien 'werk- en rusttijden' een verouderde term is en in de literatuur met name wordt gesproken over werk-privé balans, is er voor gekozen die naam voor deze richtlijn aan te passen aan de actualiteit.

Inhoud van de richtlijn

Deze richtlijn gaat over de ervaren werk-privé balans van werknemers. De richtlijn beantwoordt zes uitgangsvragen:

1. Wat is de definitie van werk-privé balans?
2. Wat is de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans?
3. Welke instrumenten moeten worden toegepast om de werk-privé balans op een betrouwbare manier te meten?
4. Wat zijn de belangrijkste beïnvloedbare factoren die leiden tot een verstoorde werk-privé balans?
5. Wat zijn de belangrijkste gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de werknemer?
6. Welke interventies moeten worden toegepast om een goede werk-privé balans te bewerkstelligen?

Gebruikers

Deze richtlijn is bedoeld voor de professional op het gebied van Arbeid en Gezondheid: de vier kerndisciplines conform de Arboret. De richtlijn is geschreven op initiatief van de NVAB, BA&O, NVvA en NVVK. De aanbevelingen in deze richtlijn zijn bestemd voor de bij de ontwikkeling betrokken beroepsgroepen (arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige, bedrijfsarts, veiligheidskundige). Daarnaast kunnen de aanbevelingen ook worden geraadpleegd door adviseurs bedrijfsmaatschappelijk werk & psychosociale arbeidsbelasting en arbo-

verpleegkundigen. Deze richtlijn is ook relevant voor werkgevers en voor werknemers die werkzaam zijn in een organisatie/beroep waarin interactie tussen werk en privéleven relevant is.

Methode en verantwoording

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

Zoals gebruikelijk in multidisciplinaire richtlijntrajecten werd gebruik gemaakt van twee werkgroepen: een kerngroep en een (brede) projectgroep.

• Kerngroep

In de Kerngroep waren vertegenwoordigd:

- Dr. Daantje Derks (inhoudsdeskundige)
- Prof. Dr. Arnold Bakker (voorzitter)
- Dr. David Bruinvels (bedrijfsarts – epidemioloog, deskundige richtlijnproces)
- Drs. Harry Tweehuysen (arbeids- en organisatiedeskundige)
- Ineke Castelein (projectondersteuner).

De kerngroep heeft bijgedragen aan het projectplan, de knelpuntenanalyse en het opstellen van de uitgangsvragen. Hiermee hebben zij voorbereidend werk verricht voor de uiteindelijke richtlijn. Ook is er meegedacht over de zoekstrategie, inclusiecriteria van de literatuur, het opstellen van het evidence rapport en de richtlijnteksten. De kerngroep kwam gedurende de looptijd vijf keer bijeen.

• Projectgroep

De projectgroep bestond uit vertegenwoordigers van de betrokken beroepsgroepen en gebruikers van de richtlijn, aangevuld met een expert op het terrein van de richtlijn:

- Alexander van Eekelen (psycholoog)
- Koos van der Spek (arbeids- en organisatiedeskundige)
- Sonja Smits (arbeids- en organisatiedeskundige)
- Sophie Janssen (arbeids- en organisatiepsycholoog)
- Jaap Dogger (bedrijfsarts).

De projectgroep heeft de knelpuntenanalyse beoordeeld en de uitgangsvragen kritisch bekeken. In overleg zijn de uitgangsvragen aangevuld en geaccordeerd. Op basis hiervan is de kerngroep aan de slag gegaan met de literatuursearch. Later in het proces vervulde de projectgroep de rol van het kritisch bekijken en beoordelen van het achtergronddocument en de richtlijn zelf. Zij heeft met name in de gaten gehouden of de richtlijn aansluiting vindt bij de doelgroep en concreet genoeg is voor gebruik in de praktijk.

- *Werknemers- en werkgeversperspectief*

De inbreng van werknemers en werkgevers is gerealiseerd door hen uit te nodigen om de conceptrichtlijn te becommentariëren. Verder heeft TNO werknemers en werkgevers via het MAPA-platform (MAPA: Maatschappelijke Programma Arbeidsomstandigheden) benaderd voor commentaar op deze richtlijn. Deze commentaren zijn meegenomen door de auteurs bij de opstelling van de definitieve tekst van de richtlijn.

- *Commentaarfase en autorisatie*

De conceptteksten van de richtlijn en het achtergronddocument zijn ter commentaar voorgelegd aan praktiserende leden van de betrokken beroepsverenigingen: BA&O, NVAB, NVvA, NVVG. Van 19 professionals is commentaar ontvangen en verwerkt. Daarna is de richtlijn geautoriseerd door de betrokken beroepsgroepen en gepubliceerd.

- *Conflicterende belangen*

Alle leden van de kern- en de projectgroep hebben een belangenverklaring ingevuld, waarin zij hun banden met commerciële bedrijven hebben aangegeven gedurende het ontwikkeltraject en in de daaraan voorafgaande jaren.

- *Systematische review*

Nadat de uitgangsvragen waren vastgesteld door de kerngroep werden literatuursearches uitgevoerd. Vervolgens werd de gevonden literatuur bekeken en beoordeeld. Voor meer details aangaande 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 (zie bijlage 2). Aan de hand van de literatuur zijn er evidencetabellen opgesteld (bijlage 3). De beoordelingen samengevat in de tabellen vormen de basis voor de aanbevelingen in de richtlijn. Conclusies inclusief vermelding van het niveau van evidence zijn opgenomen in dit achtergronddocument.

Doel en inhoud van het achtergronddocument

Het achtergronddocument heeft tot doel de wetenschappelijke verantwoording en onderbouwing van de aanbevelingen inzichtelijk te maken en op een overzichtelijke wijze te presenteren. Om de koppeling tussen richtlijn en achtergronddocument helder te houden, volgt het achtergronddocument de hoofdstukindeling van de richtlijn.

Inkadering en achtergrondinformatie

De aanleiding van deze richtlijn is 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-privé balans. De redenen hiervoor waren tweeledig. Enerzijds is werk-privé balans de generieke term in de literatuur, anderzijds wilden we de richtlijn zo generiek mogelijk toepasbaar maken door ons 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 werknemers 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-privé balans. 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 (tegelijkertijd) 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)
- en 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-privé balans

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 privé situatie 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 privétijd 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 werknemers 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 straks 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.

Juridische betekenis

Richtlijnen zijn geen wettelijke voorschriften, maar op 'evidence' en consensus gebaseerde aanbevelingen waaraan betreffende professionals moeten voldoen om kwalitatief goede advisering en zorg te verlenen. 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. Afwijken van richtlijnen kan in bepaalde situaties zelfs noodzakelijk zijn. Wanneer van de richtlijn wordt afgeweken, dient dit beargumenteerd en gedocumenteerd te worden (Hulshof CTJ. *Introductie NVAB-richtlijnen*. Utrecht: 2009, Kwaliteitsbureau NVAB).

In de evidence based richtlijnen van de beroepsverenigingen NVAB, BA&O, NVvA en NVVK wordt de stand van de wetenschap vastgelegd. Werkgevers en werknemers leggen gezamenlijk in arbocatalogi vast met welke maatregelen invulling kan worden gegeven aan de voorschriften van de Arbeidsomstandighedenwetgeving. Bij deze invulling houden werkgevers en werknemers rekening met de stand van de wetenschap, de stand van de techniek en andere kennisdossiers. Positief getoetste arbocatalogi zijn maatgevend voor handhaving door de Inspectie SZW. Een bedrijf mag ervan uitgaan dat het zich aan de Arbowet houdt indien voldaan wordt aan de in de

arbocatalogus gestelde veiligheids- en gezondheidseisen en de uit de arbocatalogus voortvloeiende maatregelen zijn getroffen ten aanzien van de beschreven arborisico's.

Bij de totstandkoming van deze evidence based richtlijn is de door EBRO beschreven methodiek gehanteerd (*Evidence-based richtlijnontwikkeling: handleiding voor werkgroepleden*). Update: november 2007. Utrecht: 2007, Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg CBO).

Evaluatie en actualisering

Binnen de financiering door SZW zijn geen middelen gereserveerd voor de evaluatie noch voor de actualisatie van deze richtlijn. De auteurs van de richtlijn Werk-Privé Balans doen de aanbeveling om de richtlijn te herzien op basis van nieuwe wetenschappelijke inzichten of na maximaal 5 jaar.

Dankbetuiging

Onze speciale dank gaat uit naar Schouten & Nelissen en Loyalis voor het belangeloos ter beschikking stellen van de prevalentiegegevens.

Achtergronden bij de multidisciplinaire richtlijn

Werk-Privé Balans

Dit deel biedt de wetenschappelijke onderbouwing en de verantwoording voor de aanbevelingen in de Richtlijn Werk-Privé Balans. Om de koppeling tussen richtlijn en achtergronddocument helder te houden, volgt dit achtergronddocument de hoofdstukindeling van de richtlijn.

1. DEFINITIE

Uitgangsvraag 1

- **Wat is de definitie van werk-privé balans?**

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-privé balans als: “een vorm van inter-rol conflict waarin de druk van de rollen die vervuld moeten worden in het werk- én privédomein 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-privé balans:

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 privédomein. 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 functiegerelateerd 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 ++ Laag	<i>Aangezien deze definitie alom gebruikt wordt in de wetenschappelijke literatuur wordt aanbevolen om deze definitie te gebruiken.</i> <i>Literatuurstudie: Greenhaus, 1985</i>
---------------------------	---

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

Er wordt aanbevolen de definitie van een verstoorde werk-privé balans van Greenhaus en Beutell (1985) te gebruiken.

2. PREVALENTIE

Uitgangsvraag 2

- **Wat is de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans?**

Er is de afgelopen decennia heel veel onderzoek gedaan naar de werk-privé balans van werknemers. Echter de vraag over hoeveel werknemers nu echt een verstoorde balans ervaren, blijft vaak onderbelicht in deze studies die veelal op het leggen van verbanden gericht zijn.

Jansen en collega's (2004) hebben een grote cohortstudie gedaan binnen Nederland. Hieruit blijkt dat zowel mannen als vrouwen in de leeftijd van 36 tot 45 jaar de meeste verstoring in hun werk-privé balans ervaren. Van de vrouwen in die leeftijdscategorie geeft 39.5% dat ze veel werk-privé conflicten ervaren, van de mannen is dat 30%. Daarnaast blijkt dat werknemers die veel overwerken een slechtere balans ervaren. Ditzelfde geldt voor werknemers die in ploegen-diensten werken, in vergelijking tot werknemers die een baan overdag hebben (Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen, & Kristensen, 2004) .

Ook in de Finse bevolking ervaren werknemers moeilijkheden om hun werk en privéleven goed op elkaar af te stemmen (Roos, Lahelma, & Rahkonen, 2006) . Ook deze onderzoekers kijken naar de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans in een grote representatieve steekproef van de beroepsbevolking. Hieruit blijkt dat slechts weinig werknemers aangeven dat hun balans heel goed of heel slecht is. De meeste werknemers geven aan dat ze wel eens moeite hebben met het balanceren van hun verantwoordelijkheden thuis en op het werk (61% van de mannen en 64% van de vrouwen) (Roos et al., 2006). Dit beeld is vergelijkbaar met een oudere studie van Bakker en collega's uit Nederland (Bakker, Schaufeli, & Van Dierendonck, 2000) . Zij toonden ook aan dat de meerderheid van de werknemers (52%) aangeeft een gemiddelde werk-thuis interferentie te ervaren. Ook hier was de middencategorie dus oververtegenwoordigd.

Hämmig (2009) laat in een grote representatieve steekproef van de Zwitserse beroepsbevolking zien dat 14,3% van de mannen en 14,9% van de vrouwen een verstoorde werk-privé balans ervaart. Ook hebben ze gekeken of de mate van conflict tussen de werk- en privé domeinen per leeftijd varieert. Hier uit komt naar voren dat de werknemers in de leeftijdscategorie van 30 tot 39 jaar de meeste verstoring in hun werk-privé balans ervaren. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen (Hammig & Bauer, 2009) . In aanvulling hierop geeft 70% van de Amerikaanse werkende bevolking aan interferentie te ervaren tussen de verantwoordelijkheden op het werk en thuis (Kelly, Moen, & Tranby, 2011) .

Niveau ++ Laag	<i>De grootste groep werknemers ervaart een gemiddelde werk-privé balans. De mate van verstoring blijkt te variëren per leeftijdscategorie. Werknemers in de leeftijd van 30-45 jaar rapporteren de meeste verstoringen in hun werk-privé balans.</i> <i>Quasi experiment: Kelly, 2011</i> <i>Cohort studie: Jansen, 2004</i>
---------------------------	---

	<i>Surveys: Hämmig, 2009, Roos, 2006</i> <i>Boekhoofdstuk: Bakker, 2000</i>
--	--

Beroepsgroepen

Een studie naar de ervaren werk-privé balans onder de Deense bevolking (Kristensen & Pejtersen, 2006) laat zien dat de ervaren balans per beroepsgroep kan variëren. Machine bedienden en metaalbewerkers ervaren de beste werk-privé balans, waar academisch personeel, managers uit de private sector en leraren duidelijk meer moeite hebben met het balanceren tussen werk- en privéverantwoordelijkheden. Ook Innstrand en collega's (2010) hebben gekeken naar de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans in Noorwegen en ze hebben dit vervolgens gedifferentieerd naar verschillende beroepsgroepen (Innstrand, Langballe, & Falkum, 2010). Ze putten uit een behoorlijk grote steekproef bestaande uit 3.313 werknemers.

Zij laten zien dat buschauffeurs een betere werk-privé balans ervaren dan alle andere beroepsgroepen. De hoogste scores op een verstoorde balans werden gevonden bij reclame werknemers, advocaten en dominees (Innstrand et al., 2010). In hun steekproef waren er geen verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de ervaren werk-privé balans.

In Nederland heeft Loyalis zeer recent onderzoek gedaan naar stressoren van werknemers als voorspellers van arbeidsongeschiktheid. Zij hebben 1.096 Nederlandse werknemers bevestigd in de periode maart-april 2013. Hoge werkdruk komt als belangrijkste stress veroorzaker uit de bus, op de voet gevolgd door de ervaren combinatie van werk en privéleven. Van de werknemers geeft 27% aan dat het combineren van werk en privéleven de primaire veroorzaker is van de stress die ze ervaren. Ze hebben deze resultaten voor een deel gedifferentieerd bekeken per sector. In de bouwsector geeft 23% van de deelnemende werknemers aan dat de stress die ze ervaren veroorzaakt wordt door de het combineren van werk en privéleven; in het onderwijs is dat 34% en bij de overheid 24%.

Niveau + Zeer laag	<i>Er zijn aanwijzingen dat werknemers enige mate van een verstoorde werk-privé balans ervaren. De mate van verstoring blijkt te variëren per beroepsgroep.</i>
-------------------------------	---

	<i>Surveys: Innstrand, 2010, Loyalis, 2013</i> <i>Congres presentatie: Kristensen, 2006</i>
--	--

Hoewel Noorwegen qua samenleving vergelijkbaar is met Nederland is het toch zinvol om te kijken hoe het er in Nederland zelf voor staat. Een gerenommeerd adviesbureau in Zaltbommel (Schouten & Nelissen) heeft een grote database met up-to-date benchmarkgegevens. De benchmark met betrekking tot een verstoorde werk-privé balans is gebaseerd op 30.970 werknemers. De gemiddelde ervaren disbalans (d.d. 12 juni 2013) is 1.81 ($SD=0.71$). Zij hebben de verstoorde werk-privé balans gemeten aan de hand van drie vragen op een vijfpuntsschaal, afkomstig uit de Survey Werk-thuis Interferentie Nijmegen (SWING) (Geurts et al., 2005). De betrouwbaarheid van de meting in hun steekproef is ruim voldoende. De gestelde vragen zijn: hoe vaak komt het voor dat je moeilijk aan je verplichtingen thuis kunt voldoen

omdat je in gedachten steeds met je werk bezig bent?; hoe vaak komt het voor dat je weinig geniet van je partner/familie/vrienden omdat je over het werk piekert? en; hoe vaak komt het voor dat jouw werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen? De antwoordcategorieën zijn aangepast naar een vijfpuntsschaal en varieerden van nooit, soms, regelmatig, vaak, tot altijd.

In tabel 1 staan de prevalentiegegevens onderverdeeld in leeftijdscategorie en geslacht. De waarden in de tabel zijn indicatief voor hoe vaak werknemers een verstoring van hun balans ervaren. De geslachtsverschillen zijn dermate miniem dat ze niet betekenisvol zijn. Naast de werk-privé balans, is ook de privé-werk balans opgenomen in de tabel.

Leeftijd	Richting interactie	Aantal	Gemiddelde	Standaardafwijking
18-24	Werk → Privé	72	1.60	0.62
	Privé → Werk	26	1.51	0.58
25-34	Werk → Privé	1789	1.81	0.73
	Privé → Werk	397	1.46	0.54
35-44	Werk → Privé	3250	1.88	0.73
	Privé → Werk	745	1.50	0.50
45-54	Werk → Privé	4177	1.93	0.72
	Privé → Werk	1090	1.50	0.51
55+	Werk → Privé	3639	1.89	0.74
	Privé → Werk	854	1.48	0.52

Geslacht	Richting interactie	Aantal	Gemiddelde	Standaardafwijking
Man	Werk → Privé	12821	1.82	0.70
	Privé → Werk	6821	1.53	0.52
Vrouw	Werk → Privé	10572	1.79	0.70
	Privé → Werk	4585	1.50	0.49

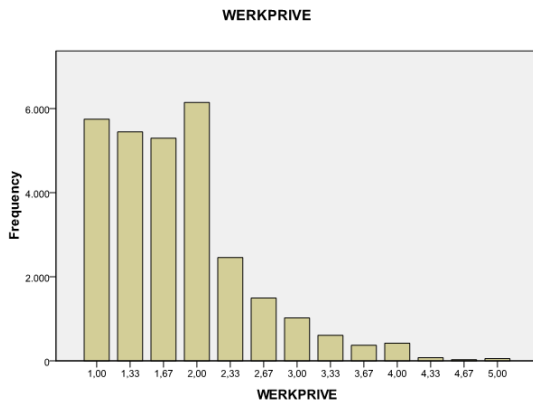
Tabel 1. Prevalentiegegevens werk-privé balans in Nederland.

Niveau ++ Laag	<p><i>De prevalentie van een verstoorde werk-privé balans is in Nederland 1.81 op een vijfpuntsschaal.</i></p> <p><i>Survey: Schouten & Nelissen, 2013</i></p>
-------------------	--

De frequentieverdeling van een verstoorde werk-privé balans blijkt scheef verdeeld (figuur 1). Bij een indeling in percentielscores van 33% corresponderend met laag, midden en hoog, zien we dat de hoogste 33% een score van 2 of hoger heeft. Dat betekent dat 333 van de 1.000 werknemers aangeeft regelmatig, vaak of altijd een verstoorde werk-privé balans te ervaren.

Werk-privé balans	
Gemiddelde	1.81
Standaardafwijking	0.71
Percentielscore 33%	1.33
Percentielscore 66%	2

Tabel 2. Percentielscores werk-privé balans.



Figuur 1. Frequentieverdeling werk-privé balans onder werknemers.

Demografische factoren

In de meta-analyse van Byron, waar een behoorlijk aantal demografische factoren is meegenomen, blijkt dat deze overall niet zo'n grote rol spelen in de ervaren werk-privé balans. Dat is tegen de verwachting in, want vaak wordt gedacht dat vrouwen meer moeite hebben om een juiste balans te vinden tussen werk en privéleven dan mannen en dat het aantal kinderen dat thuis woont, en die zorg behoeven, hier ook mee samenhangt. De associatie is slechts zeer zwak. De leeftijd van het jongste kind speelt nog enige rol van betekenis, de rest is verwaarloosbaar (Byron, 2005).

Niveau ++ Laag	<i>Demografische factoren hebben een zwakke relatie met de ervaren werk-privé balans.</i> <i>Systematische review: Byron, 2005</i>
---------------------------	---

Fox en collega's (2011) hebben onderzoek gedaan naar de ervaren werk-privé balans binnen de academische wereld. Zij laten zien dat vrouwelijke wetenschappers meer verstoring in de werk-privé balans ervaren dan mannelijke wetenschappers. De factoren die de balans beïnvloeden verschillen enigszins tussen mannen en vrouwen. Een werkomgeving zonder competitie en stress hangt samen met een betere balans, voor zowel mannen als vrouwen. Bij vrouwen dragen vooral kinderen in de leeftijd 6-18 bij aan meer verstoring, voor mannen geldt

dit ook voor kinderen jonger dan 6 jaar. Overall ervaren wetenschappers die nog lager zijn in hiërarchische rang een slechtere werk-privé balans dan wetenschappers in een hogere positie. Sullivan (2013) laat zien dat werknemers van een afdeling chirurgie met kinderen meer plezier in hun werk hebben, maar tegelijkertijd ook een slechtere werk-privé balans ervaren.

<p>Niveau ++ Laag</p>	<p><i>Bij wetenschappers is er een geslachtsverschil gevonden in de ervaren werk-privé balans. Daarnaast hangt het samen met de positie die bereikt is: hogere posities (UHD/professor) hebben een kleinere kans op een verstoorde werk-privé balans dan universitair docenten (lagere positie). (OR: 0.38)</i></p> <p><i>Survey: Fox, 2011</i></p>
<p>Niveau ++ Laag</p>	<p><i>Werknemers met kinderen ervaren een slechtere werk-privé balans. Ze hebben meer stress in het privé-domein dan werknemers zonder kinderen (OR: 1.66)</i></p> <p><i>Survey: Sullivan, 2013</i></p>

Kwaliteit van bewijs

Er zijn geen consistente cijfers over de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans in Nederland. Twee recente onderzoeken in Nederland laten een enigszins inconsistent beeld zien. De studie van Schouten & Nelissen onder bijna 31.000 werknemers laat zien dat de gemiddelde ervaren balans op 1.81 ligt, gemeten op een vijfpuntsschaal. Het onderzoek van Loyalis onder bijna 1.100 werknemers laat zien dat het combineren van de werk en privé-domeinen als een belangrijke veroorzaker van de ervaren stress wordt gezien door 27% van de werknemers. Respondenten geven in deze vragenlijst zelf aan hoe ze hun werk-privé balans ervaren. Demografische factoren spelen slechts een bescheiden rol in het ervaren van een verstoorde werk-privé balans. De aanwijzingen die er zijn laten zien dat leeftijd en beroep nog het meeste verschil maken. Werknemers in de leeftijdscategorie 30-45 ervaren de slechtste werk-privé balans. Er zijn weinig verschillen aangetoond tussen mannen en vrouwen. In sommige beroepsgroepen is het een grotere stressfactor dan in andere.

Hoewel er in sommige studies odds ratios (OR) gerapporteerd worden, moet hier de kanttekening gemaakt worden dat deze slechts indicatief zijn voor de richting en grootte van het effect. Het type design van de studie laat in de regel niet toe om causale uitspraken te doen.

Overige overwegingen

Een verstoorde werk-privé balans komt relatief weinig voor. Bij een indeling van verstoorde werk-privé balans in 33% categorieën blijkt dat de scores in de range 0 tot 1.33 aangemerkt kunnen worden als (bijna) nooit verstoring, de scores 1.34 tot 1.99 als soms verstoring en de scores 2 en hoger als vaak/(bijna) altijd verstoring.

Aanbevelingen

Er wordt aanbevolen om bij het schatten van de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans bij groepen werknemers in een bedrijf rekening te houden met:

- Type beroep
- Aanwezigheid van thuiswonende kinderen in het gezin.

3. METEN

Uitgangsvraag 3

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

Alle evidence die naar voren gekomen is, betreft het meten van werk-privé balans aan de hand van zelfrapportage met behulp van vragenlijsten. De enige meta-analyse die meetinstrumenten van werk-privé balans onder de loep neemt, kijkt naar de convergentie tussen de richtingen van het rolconflict, van werk naar huis en van huis naar werk (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Stephens en Sommer (1996) hebben een instrument ontwikkeld om het rolconflict tussen het werk en het privéleven te meten. Hierin hebben ze de drie conceptuele dimensies als beschreven door Greenhaus en Beutell (1985) verwerkt: tijd, inspanning en gedrag. Het uiteindelijke resultaat is een meetinstrument voor rolconflict tussen werk en privéleven met een degelijke factorstructuur. Het instrument bestaat uit 14 items: 4 voor de dimensie tijd, 4 voor de dimensie inspanning en 6 voor de dimensie gedrag.

Niveau ++ Laag	<i>Het meetinstrument om rolconflict tussen het werk en privéleven te meten, is valide en betrouwbaar gebleken. Het instrument gaat uit van de indeling van Greenhaus en Beutell.</i> <i>Survey: Stephens, 1996</i>
---------------------------	--

Netemeyer, Boles en McMurrian (1996) hebben een korte, gevalideerde, zelfrapportage schaal ontwikkeld om zowel werk-privé, als privé-werk conflict te meten. Dit heeft geleid tot een verstoorde werk-privé balans schaal bestaande uit 5 items en een verstoorde privé-werk balans schaal die ook uit 5 items bestaat. De ontwikkelde schalen blijken intern consistent en onderscheidend in 3 getoetste steekproeven. De ruime meerderheid van alle literatuur die voor deze richtlijn geselecteerd en bekeken is, heeft deze schaal als meetinstrument gebruikt.

Niveau ++ Laag	<i>De korte schaal (5 items) om een verstoorde werk-privé balans te meten blijkt intern consistent en valide.</i> <i>Survey: Netemeyer, 1996</i>
---------------------------	---

Geurts en collega's (2005) hebben een nieuw meetinstrument ontwikkeld om de interactie tussen werk en privé te meten, de Survey Werk-thuis Interferentie NijmeGen (SWING). Zij onderscheiden zich door een psychologisch perspectief te kiezen. Verder bekijken zij de richting van de interactie (werk → privé en omgekeerd) en de kwaliteit van de interactie (positief en negatief). Deze schaal bestaat uit 4 items voor negatieve werk-thuis interactie en 4 voor negatieve thuis-werk interactie. Voor beide positieve schalen zijn er 5 items opgenomen. Ook deze schaal heeft de test der validiteit en betrouwbaarheid doorstaan.

Niveau ++ Laag	<i>Dit meetinstrument bekijkt de interactie tussen werk en privé domeinen. Het instrument meet zowel de richting als de kwaliteit van de interactie valide en betrouwbaar.</i> <i>Survey: Geurts, 2005</i>
---------------------------	---

Matthews en collega's (2010) hebben een verkorte versie van de multi-dimensionele schaal van Carlson, Kacmar en Williams (2000) gevalideerd. Het oorspronkelijke instrument bestaat uit 18 items wat het lastig bruikbaar maakt voor kortere vragenlijsten. Het sterke punt van de schaal van Carlson was dat deze het gehele theoretische concept van werk-privé balans representeert. De verkorte schaal bestaat uit 3 items per richting (werk→privé en privé→ werk) elk representatief voor 1 dimensie (respectievelijk; tijd, inspanning en gedrag). De verkorte versie blijkt goede psychometrische eigenschappen te bezitten (Matthews, Kath, & BarnesFarrell, 2010) .

Niveau ++ Laag	<i>Er is een verkorte gevalideerde versie beschikbaar van de 18 item versie van Carlson, Kacmar en Williams (2000). Deze verkorte versie, 3 items werk-privé conflict, heeft goede psychometrische eigenschappen.</i> <i>Survey: Matthews, 2010</i>
---------------------------	--

De meta-analyse van Mesmer-Magnus en Viswesvaran (2005) toont aan dat de schaal van Netemeyer en collega's (1996) en Frone en collega's (1992) behoorlijk veel overlap vertonen tussen de metingen van beide richtingen van het conflict. Dat betekent dat de richting van het conflict moeilijk te onderscheiden is met deze instrumenten. Echter, in de meeste studies die over een verstoorde werk-privé balans gaan, wordt alleen naar dit concept en deze richting gekeken. De verwachting is dan ook dat de hinder van overlap tussen de beide richtingen van het conflict in deze studies niet of zeer minimaal aanwezig is.

Niveau ++ Laag	<i>Keuzes over de richting van de interactie, de kwaliteit van de interactie en de ruimte in de vragenlijst zijn leidend in het kiezen van het juiste meetinstrument. Als beide richtingen van de interactie in ogenschouw genomen moeten worden, is het zinvol om vooraf te bekijken welke meetinstrumenten minder last van hebben van hoge samenhang tussen beide richtingen van het conflict.</i> <i>Systematische review: Mesmer-Magnus, 2005</i>
---------------------------	--

De SWING is in Nederland ontwikkeld (Geurts et al., 2005). Hiervan is dan ook een gevalideerde Nederlandstalige versie beschikbaar. De schaal van Netemeyer wordt in Nederlands onderzoek ook gebruikt, maar er is geen specifieke Nederlandse versie (Netemeyer et al., 1996). Dit instrument wordt dan door onderzoekers zelf naar het Nederlands vertaald wat tot interpretatie en vertalingfouten kan leiden. Dit kan ten koste gaan van de betrouwbaarheid van het instrument.

Niveau ++ Laag	<i>Voor gebruik in Nederlands onderzoek is het aan te raden om de SWING te gebruiken aangezien hier een gevalideerde Nederlandse versie van beschikbaar is.</i> <i>Survey: Geurts, 2005</i>
---------------------------	--

Kwaliteit van het bewijs

Er zijn meerdere valide meetinstrumenten beschikbaar om de ervaren werk-privé balans van werknemers betrouwbaar te meten. Het zijn allemaal zelf-rapportage maten wat betekent dat de subjectieve beleving gemeten wordt.

Overige overwegingen

Voor een Nederlandse setting is het wellicht handig om een Nederlandstalige vragenlijst te gebruiken. Er zijn geen kosten verbonden aan het gebruik van de SWING. Wel is een voorwaarde voor gebruik van de SWING dat op de vragenlijst duidelijk vermeld staat dat "de SWING is ontwikkeld door Prof. Sabine Geurts e.a., Behavioural Science Institute, Radboud Universiteit Nijmegen".

Aanbevelingen

Bij het meten van de werk-privé balans van werknemers met een Nederlandstalige vragenlijst, wordt aanbevolen de Survey Werk-thuis Interferentie NijmeGen (SWING) (Geurts et al., 2005) te gebruiken.

4. ANTECEDENTEN

Uitgangsvraag 4

- **Wat zijn de belangrijkste beïnvloedbare factoren die leiden tot een verstoorde werk-privé balans?**

Er is een aantal meta-analyses gevonden in de periode 2005-2013 dat zich richt op de antecedenten van een verstoorde werk-privé balans. Antecedenten zijn factoren die voorafgaan aan een verstoorde werk-privé balans. 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-privé balans. 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-privé balans. 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

- *Werkgerelateerde 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 Baltes (2011) die antecedenten uit beide domeinen bekijkt, blijkt dat de belangrijkste factoren die bijdragen aan het ervaren van een verstoorde werk-privé balans 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, leidinggevenden en de organisatie zelf hebben ook een sterke relatie met de ervaren werk-privé balans. 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-privé balans is, ook als deze samen bekeken wordt met sociale steun, betrokkenheid, werktijden en rolonduidelijkheid. Naast werk-rol conflict, kunnen de werktijden ook een negatieve negatief geassocieerd zijn met de ervaren werk-privé balans. Werknemers die veel steun krijgen, ervaren een betere werk-privé balans (Michel & Hargis, 2008).

Ook Byron concludeert dat de antecedenten voor een verstoorde werk-privé balans 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-privé balans. Stress op het werk levert de belangrijkste bijdrage aan een verstoorde werk-privé balans. 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-privé balans. 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-privé balans. 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-privé balans 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 ++ Laag	<p><i>De belangrijkste antecedenten van een verstoorde werk-privé balans 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-privé balans.</i></p> <p><i>Systematische reviews: Butts, 2013, Byron, 2005, Ford 2007, Kossek, 2011, Michel, 2008, 2009, 2010, 2011</i></p>
---------------------------	---

Niveau ++ Laag	<p><i>Steun op het werk heeft een positieve relatie met de ervaren werk-privé balans, vooral als deze steun specifiek gericht is op het combineren van werk en privéleven.</i></p> <p><i>Systematische reviews: Byron, 2005, Ford 2007, Kossek, 2011, Michel, 2008, 2011</i></p>
---------------------------	--

- *Familiegerelateerde factoren*

Ook een aantal factoren uit het familiedomein draagt bij aan de ervaren werk-privé balans. Hoewel de meeste familiegerelateerde 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-privé balans (Michel et al., 2011). Als belangrijkste factoren kwamen naar voren: sfeer thuis, stressgerelateerd 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-privé balans (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++ Laag	<p><i>Ook factoren uit het familiedomein kunnen bijdragen aan een verstoorde werk-privé balans. Met name stressgerelateerd aan de familierol, conflicten, onduidelijkheid over de familierol en ervaren druk door familietaken spelen een rol.</i></p> <p><i>Systematische reviews: Byron, 2005, Michel, 2011</i></p>
--------------------------	---

- *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 werkafspraken 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-privé balans. 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 ++ Laag	<p><i>Telewerken lijkt bij te dragen aan een betere werk-privé balans. Vooral werknemers die vaak telewerken, meer dan 2,5 dag per week, ondervinden positieve effecten op de werk-privé balans.</i></p> <p><i>Systematische review: Gajendran, 2007</i></p>
---------------------------	--

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-privé balans (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-privé balans behalve tussen personen ook binnen 1 persoon kan variëren. Zij hebben gekeken hoe de ervaren werk-privé balans 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-privé balans ervaren (Derks & Bakker, 2012) .

Niveau ++ Laag	<i>Er zijn aanwijzingen dat het gebruik van communicatietechnologie buiten reguliere werktijden gerelateerd is aan een grotere verstoring van de werk-privé balans.</i> <i>Surveys: Derks, 2012, Boswell, 2007, Diaz, 2012; Fenner, 2010</i>
---------------------------	---

- *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 persoonlijkheidsgerelateerde verschillen zijn in het ervaren van werk-privé balans.

Michel en collega's (2011) laten zien dat werknemers die neurotischer van aard zijn, hun werk-privé balans 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-privé balans 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-privé balans (Allen et al., 2012). Type A persoonlijkheid, negatief affect en neuroticisme maken werknemers kwetsbaarder voor het ontwikkelen van een verstoorde werk-privé balans. De andere meegenomen persoonlijkheidskenmerken hebben allemaal een positieve relatie met de ervaren werk-privé balans. Optimisme, positief affect en vertrouwen in eigen kunnen, hebben de sterkste relatie met de ervaren werk-privé balans. Locus of control, vriendelijkheid, consciëntieusheid en zelfvertrouwen spelen een beperkte rol van betekenis (Allen et al., 2012).

Niveau ++ Laag	<i>Sommige persoonlijkheidskenmerken hebben een positieve associatie met de ervaren werk-privé balans, met name optimisme, positief affect en interne locus of control. Andere persoonlijkheidskenmerken maken een werknemer juist kwetsbaarder voor het ontwikkelen van een verstoorde werk-privé balans: negatief affect, neuroticisme en type A persoonlijkheid.</i> <i>Systematische reviews: Allen, 2012, Michel, 2011</i>
---------------------------	--

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-privé balans. 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-privé balans 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-privé balans 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-privé balans 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-privé balans 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).

5. CONSEQUENTIES

Uitgangsvraag 5

- **Wat zijn de belangrijkste gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de werknemer?**

Een verstoorde werk-privé balans 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-privé balans (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-privé balans een opmars in het wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast worden de potentiële gevolgen van een verstoorde werk-privé balans domein overstijgend bekeken. Zij maken de driedeling in uitkomsten van een verstoorde werk-privé balans in werk-gerelateerd, familie-gerelateerd en domein-onspecifiek. Zij laten zien dat de relatie tussen een verstoorde werk-privé balans en domein-onspecifieke gevolgen het sterkst is, gevolgd door werkgerelateerde gevolgen en tot slot familiegerelateerde gevolgen. Al deze relaties zijn significant (Amstad et al., 2011).

Werkgerelateerde gevolgen

Er zijn meerdere werkgerelateerde gevolgen voor de werknemer. Zo leidt een verstoorde werk-privé balans 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 privédomein tot meer werkstress, meer burnoutsymptomen (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 werkgerelateerde 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-privé balans op tevredenheidsmaten als werk- en familietevredenheid niet zo sterk is. De werk-privé balans hangt dan nog het sterkst samen met werktevredenheid. Daarnaast hangt een verstoorde werk-privé balans 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 privédomein 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 werkgerelateerde 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-privé balans 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 ++ Laag	<p><i>Een verstoorde werk-privé balans 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.</i></p> <p><i>Systematische reviews: Amstad, 2011, Butts, 2013, Gilboa, 2008, Hoobler, 2010, Mesmer-Magnus, 2005</i></p>
---------------------------	--

Familiegerelateerde gevolgen

Naast werkgerelateerde gevolgen heeft een verstoorde werk-privé balans ook gevolgen voor het privédomein. Zo is een verstoorde werk-privé balans gerelateerd aan meer distress in het gezinsleven, minder familie- en relatietevredenheid en tot een verslechtering van prestaties in het privédomein (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-werkgerelateerde stressoren. Hieronder verstaan zij onder andere meer moeite in het vervullen van de partnerrol, conflicten in de privésfeer, minder familietevredenheid etc. Michel en collega's (2008) laten zien dat antecedenten van een verstoorde werk-privé balans via het ervaren conflict tot minder familietevredenheid leiden (Michel & Hargis, 2008).

Niveau ++ Laag	<p><i>De gevolgen van een verstoorde werk-privé balans 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.</i></p> <p><i>Systematische reviews: Amstad, 2011, Mesmer-Magnus, 2005, Michel, 2008</i></p>
---------------------------	---

Niet-domeinspecifieke gevolgen

- *Overall*

Met nadruk het belangrijkste gevolg van een verstoorde werk-privé balans 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 ++ Laag	<p><i>De niet-domeinspecifieke gevolgen van een verstoorde werk-privé balans zijn samen te vatten onder de noemer distress. Belangrijke gevolgen zijn een slechtere gezondheid (psychisch en somatisch) en minder levenstevredenheid.</i></p> <p><i>Systematische reviews: Amstad, 2011, Mesmer-Magnus, 2005</i></p>
---------------------------	--

- *Klachten aan het bewegingsapparaat*

Hämmig en collega's hebben bij een grote groep Zwitserse werknemers onderzocht hoe de ervaren werk-privé balans samenhangt met hevige rugklachten en hevige nek/schouder klachten (Hammig, 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-privé balans en pijnklachten aan het bewegingsapparaat. Hieruit blijkt dat een verstoorde werk-privé balans consistent samenhangt met klachten aan het bewegingsapparaat (nek/schouder, arm, etc.).

Niveau ++ Laag	<p><i>Werknemers met een verstoorde werk-privé balans 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-privé balans.</i></p> <p><i>Surveys: Hämmig, 2011, Kim, 2013</i></p>
---------------------------	---

- *Mentale gezondheid*

Ander onderzoek heeft zich specifiek gericht op de gevolgen van een verstoorde werk-privé balans 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 (Hammig & Bauer, 2009).

Niveau ++ Laag	<p><i>Werknemers met een verstoorde werk-privé balans voelen zich mentaal ongezonder (mannen OR: 2.56; vrouwen OR: 1.98) dan werknemers met een goede werk-privé balans.</i></p> <p><i>Survey: Hämmig, 2009</i></p>
---------------------------	---

- *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-privé balans ervaren. Werknemers die beide typen conflict ervaren, hebben een slechtere werk-privé balans (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-privé balans ervaren meer sigaretten roken (OR: 1.39) dan rokende werknemers die tevreden zijn over hun werk-privé balans (Macy, Chassin, & Presson, 2013).

Niveau ++ Laag	<i>Werknemers met een verstoorde werk-privé balans 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).</i> <i>Surveys: Nelson, 2012, Macy, 2013</i>
---------------------------	--

- *Alcoholgebruik*

Alleen bij vrouwen is een verstoorde werk-privé balans geassocieerd met stevig drinkgedrag. Van de vrouwen die een verstoorde werk-privé balans 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-privé balans. 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 ++ Laag	<i>Werknemers met een verstoorde werk-privé balans vertonen vaker probleemdrinkgedrag. Vrouwen met een verstoorde werk-privé balans drinken vaker stevig dan vrouwen die tevreden zijn over hun balans.</i> <i>Survey: Roos, 2006</i>
---------------------------	--

- *Slaap*

Nylen en collega's (2007) bekeken de slaapkwaliteit van werknemers. Ook onderzochten ze of er een relatie is met een verstoorde werk-privé balans 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-privé balans. Vervolgens keken ze of loskomen van het werk werknemers kon beschermen tegen slecht slapen bij een verstoorde werk-privé balans. Bij vrouwen bleek dit inderdaad goed te beschermen, alle eerder aangetoonde relaties verdwenen. Bij mannen echter bleef, ondanks

loskomen van het werk, de werk-privé balans 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-privé balans 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 ++ Laag	<p><i>Werknemers met een verstoorde werk-privé balans slapen slechter (vrouw OR: 2.28-8.51; man OR: 2.81-3.04) dan werknemers die tevreden zijn over hun balans.</i></p> <p><i>Surveys: Lallukka, 2010, Nylen, 2012</i></p>
---------------------------	---

- *Burnout en langdurig verzuim*

Bakker en collega's (2000) tonen aan dat de kans op burnout groter is voor werknemers die een hevige (OR: 6.76) en gemiddelde (OR: 2.45; 95% CI: 1.97-3.04) verstoring in hun werk-privé balans ervaren in vergelijking tot werknemers die een goede werk-privé balans ervaren. Wanneer onverenigbare verantwoordelijkheden tussen werk en privéleven worden bekeken in samenhang met andere belangrijke stressoren (werkdruk, emotionele taakeisen en rol-ambigüiteit) blijkt dat een verstoorde balans een relatief sterke relatie met burnout heeft. Namelijk voor een gemiddelde werk-privé balans OR: 2.10) en voor een slechte werk-privé balans (OR: 4.94), beide in vergelijking met werknemers die geen problemen ondervinden in het combineren van werk en privéleven (Bakker et al., 2000).

Werknemers die burnout raken zijn in de regel lange tijd aan het arbeidsproces onttrokken. In lijn hiermee hebben Lidwall en collega's (Lidwall, Marklund, & Vos, 2009) onderzocht hoe een verstoorde werk-privé balans samenhangt met langdurig verzuim (meer dan 14 dagen aaneengesloten afwezig). Uit hun onderzoek kwam naar voren dat de relatie tussen een verstoorde balans en langdurig verzuim wel aanwezig is, maar niet heel erg sterk (vrouw OR: 1.19; man OR: 1.40). Na controle voor leeftijd en zelfgerapporteerde gezondheid, bleek een verstoorde balans sterker geassocieerd met langdurig verzuim voor mannen met een hogere socio-economische status (SES) (OR: 2.87) en vrouwen die de grootste verantwoordelijkheid voor het huishouden dragen (OR: 1.59).

Niveau ++ Laag	<p><i>Werknemers met een hevig (OR: 6.76) en gemiddeld (OR: 2.45) verstoorde werk-privé balans hebben een grotere kans op een burnout. Daarnaast is een verstoorde balans gerelateerd aan langdurig verzuim (vrouw OR: 1.19; man OR: 1.40).</i></p> <p><i>Survey: Lidwall, 2009</i> <i>Boekhoofdstuk: Bakker, 2000</i></p>
---------------------------	--

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-privé balans 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-privé balans 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-privé balans 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-privé balans 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
 - een grotere kans op een burnout
 - een grotere kans op langdurig verzuim.

6. INTERVENTIES

Uitgangsvraag 6

- **Welke interventies moeten worden toegepast om een goede werk-privé balans te bewerkstelligen?**

Tot op de dag van vandaag is 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 onze doelgroep hebben we 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-privé balans 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-privé balans 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 werkdomein bevinden, wordt de ervaren steun van de partner ook meegenomen zodat het familiedomein ook vertegenwoordigd is. Werk-privé balans impliceert immers dat er interactie is tussen beide domeinen.

De resultaten van de meta-analyse laten zien dat de facetten van een familievriendelijke werkomgeving de werknemers minder handvaten geven om met een verstoorde werk-privé balans om te gaan dan verwacht. Geen enkele factor verklaart meer dan 7% van de variantie in de

verstoorde werk-privé balans. De familievriendelijke cultuur lijkt het meest effectief in het verbeteren van een verstoorde werk-privé balans. 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-privé balans wat betekent dat ze van unieke waarde zijn voor werknemers.

Kelly, Moen en Tranby (2011) voerden een natuurlijk veldexperiment uit, inclusief controle groep en met gebruikmaking van longitudinale metingen om te onderzoeken of veranderingen op de werkplek, zoals meer controle over werktijden, de werk-privé balans kunnen verbeteren. Het programma dat geïmplementeerd en getoetst werd heet " Results Only Work Environment (ROWE)". Controle over werktijden is het sleutelmechanisme om de verantwoordelijkheden van werk en privé optimaal te kunnen combineren. ROWE probeert de organisatiecultuur zo te veranderen dat flexibiliteit over wanneer en waar je werkt de norm wordt (Kelly et al., 2011). Dit is dus een specifiek onderdeel binnen de indeling van de meta-analyse van (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). De resultaten zijn veelbelovend. Het ROWE programma draagt bij aan een betere werk-privé balans. Met name de toegenomen flexibiliteit over waar en wanneer een werknemer werkt, verklaart de verbetering in de werk-privé balans van werknemers geïnitieerd door het ROWE programma (Kelly et al., 2011). Ook Moen, Fan, en Kelly (2013) hebben onderzoek gedaan naar de ROWE interventie. Zij hebben zich specifiek gericht op de relatie tussen een verstoorde werk-privé balans 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 ++ Laag	<p><i>Het ROWE programma kan bijdragen aan een betere werk-privé balans. Bovendien stopten meer werknemers met roken (OR: 5.35) in de interventie groep en diegenen die bleven roken, rookten 25% minder.</i></p> <p><i>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)</i></p> <p><i>Quasi experiment: Kelly 2011, Moen, 2013</i></p>
---------------------------	---

Hammer, Kossek, Anger, Bodner en Zimmerman (2011) hebben een pretest/posttest interventie studie gedaan inclusief controlegroep. Zij hebben een interventie ontwikkeld die leidinggevend 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 leidinggevend ("family supportive supervisor behaviors"). De training is ontworpen om de motivatie en vaardigheden van leidinggevend 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-privé balans speelde nauwelijks een rol. De enige opmerkelijke bevinding met

betrekking tot een verstoorde balans is dat de werknemers met een verstoorde werk-privé balans 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 ++ Laag	<p><i>Overall zijn er nog weinig interventiestudies naar het optimaliseren van de ervaren werk-privé balans gedaan. Een familievriendelijke cultuur kan een bescheiden bijdrage leveren aan het verbeteren van de werk-privé balans, net als steun van de partner. Steun van leidinggevendenden lijkt vooralsnog weinig bij te dragen.</i></p> <p><i>Systematische review: Mesmer-Magnus, 2006</i> <i>Quasi-experiment: Hammer, 2011</i></p>
---------------------------	--

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-privé balans 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-privé balans 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

Bij het toepassen van interventies om een goede werk-privé balans 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 leidinggevenden.

Bijlage 1. Verantwoording zoekstrategie

- 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-privé balans, werk-thuis interferentie, werk-privé balans 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.

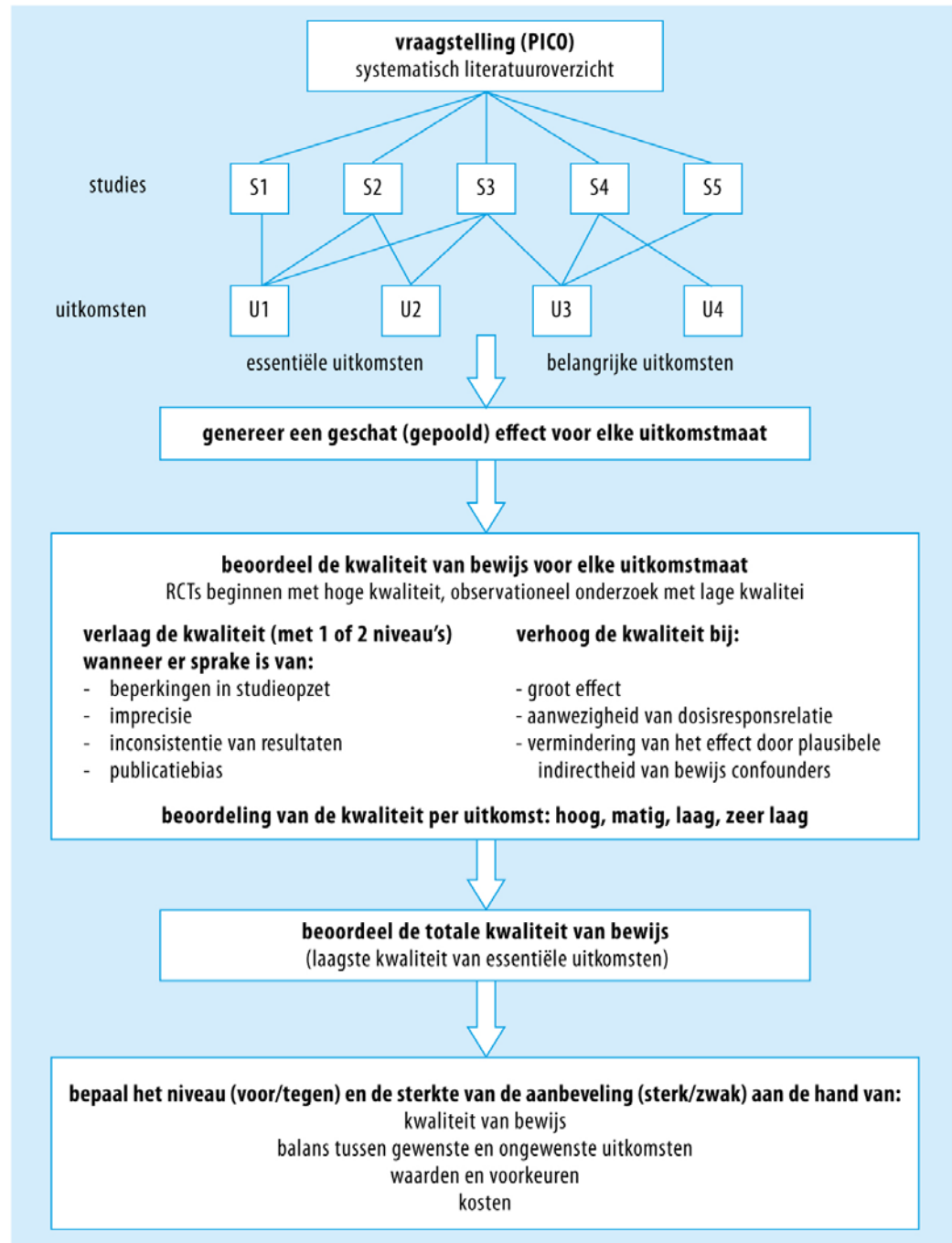
Vervolgens is een tweede selectie gemaakt aan de hand van relevantie voor de uitgangsvragen. Er zijn van ABI 5 artikelen geselecteerd en van PsycINFO 77. Hier moet wel gezegd worden dat van de 77 van PsycINFO er ook behoorlijk veel in ABI te vinden waren, maar we zijn met PsychINFO gestart en hebben 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 afgevallen. 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.

Bijlage 2. Kwaliteit evidence

Figuur overgenomen uit: Boluyt, Rotier & Langendam (2012)



FIGUUR Een schematische weergave van de stappen die doorlopen worden in de GRADE-methode³

Bijlage 3. Evidencetabellen

Uitgangsvraag 1: Wat is de definitie van werk-privé balans?								
Studie	GRAD E	Type Studie	Populatie	Interventie / Expositie	Controle	Uitkomst	Resultaten	Conclusie
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.
Uitgangsvraag 2: Wat is de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans?								
Byron, 2005	++	Systematische review	61 studies	Antecedente n van een verstoorde werk- privé balans.	n.v.t.	In kaart gebracht welke demografische factoren een rol spelen in het ontwikkelen van een verstoorde werk- privé balans	Demografische variabelen overall weinig impact: leeftijd van het jongste kind ($\rho = -.17$, $SD = .02$), aantal thuiswonende kinderen ($\rho = .08$, $SD = .06$), burgerlijke staat ($\rho = .03$, $SD = .09$), geslacht ($\rho = -.03$, $SD = .10$), inkomen ($\rho = -.10$, $SD = .07$).	Overall hebben demografische factoren weinig voorspellende waarde voor een verstoorde werk- privé balans. De leeftijd van het jongste kind en het inkomen heeft de meeste invloed.
Fox, 2011	++	Survey	765 wetenschapp	Patronen en predictoren	n.v.t.	Geslachtsverschillen in	Het gemiddelde ervaren conflict is	Vrouwen ervaren wat meer WFC dan mannen.

¹ WFC is de afkorting van work-family conflict. Dit wordt in de literatuur veel gebruikt. De term is in de tabellen vaker gehandhaafd omdat “verstoorde werk-privé balans” erg lang is om steeds te vermelden.

			ers in een prestatiecontract	van WFC van wetenschappers		ervaren werk-familie conflict. Antecedenten gedifferentieerd naar geslacht.	voor vrouwen 3.19 (vijfpuntsschaal) en voor mannen 2.89. 76,7% van de wetenschappers zeggen dat werk enigszins of behoorlijk interfereert met hun privéleven. Mannen: Kinderen jonger dan 6 jaar dragen bij WFC ($\beta = 1,58, p < .01$), kinderen van 6-18 ($\beta = 1,19, p < .01$) aanwezigheid van kinderopvang $\beta = -1.41, p < .01$), niet competitieve werkomgeving zonder stress $\beta = -0.44, p < .01$), duidelijkheid in evaluatie/beoordeling $\beta = 1,11, p < .05$. Vrouwen: kinderen in de leeftijd van 6-18 ($\beta = 1,34, p < .01$) positie ($\beta = -0.96, p < .01$), private instelling	Antecedenten kunnen variëren per geslacht. UD's ervaren meer WFC dan docenten hoger in rang (UHD's en professoren).
--	--	--	------------------------------	----------------------------	--	---	---	---

							($\beta = 0.75$, $p < .10$) en niet competitieve werkomgeving zonder stress $\beta = -0.55$, $p < .01$). UHD's en professoren hebben minder kans op (OR: -0.96 , $p < .01$) op WFC dan UD's.	
Hämmig, 2009	++	Survey	Representatieve steekproef Zwitserse beroepsbevolking (1661 vrouwen, 1591 mannen)	Prevalentie WFC en mentale gezondheid	n.v.t.	Prevalentie verstoorde werk-privé balans en de gevolgen voor gezondheid (o.a., angst, depressie, vermoeidheid, slaapstoornissen)	14,3% van de mannen en 14,9% van de vrouwen ervaart WFC. Leeftijdscategorieën: 20-29: 15% (man), 17.1% (vrouw); 30-39: 18.4% (man), 20.3%(vrouw); 40-49: 16.7% (man), 15.5% (vrouw); 50-64: 7.2% (man), 6.3% (vrouw).	Meer dan 1 op de 7 werknemers rapporteerde veel moeilijkheden om werk en privéleven te combineren.
Innstrand, 2010	++	Survey	N = 3,313 Noorse respondenten	Prevalentie verstoorde werk-privé	n.v.t.	Inzicht van ervaren WFC over	Buschauffeurs (M=2.42, SD, .95), advocaten(Buschauffeurs ervaren een betere werk-privé balans dan alle andere

			Verdeeld over 8 beroepsgroepen.: 363 bus chauffeurs, 369 advocaten, 453 verpleegsters, 511 artsen, 527 dominees, 492 docenten, 338 ICTers en 260 werknemers uit reclame wereld	balans		verschillende beroepsgroepen	M=2.90, SD, .83), verpleegsters (M=2.47, SD, .84), artsen (M=2.84, SD, .86), dominees (M=2.85, SD, .81), docenten (M=2.61, SD, .91), ICT-ers (M=2.70, SD, .89) en werknemers uit reclame wereld (M=2.86, SD, .90)	beroepsgroepen. Werknemers in de reclamebranche, advocaten en dominees ervaren de meeste verstoring in hun werk-privé balans.
Jansen, 2004	+++	Cohort studie	6947 Nederlandse werknemers (5140 mannen, 1807 vrouwen)	Prevalentie verstoorte werk-privé balans	n.v.t.	Ervaren werk-privé balans gedifferentieerd naar geslacht, leeftijd en werktijden	Percentages veel werk-privé conflict <u>mannen</u> : Overall (35.8%), leeftijd (tot 25 jaar: 26.3%, 26-35: 37.7%; 36-45: 39.5%; 46-55: 33.6%, ouder dan 56: 27.3%),	Werkafspraken zijn van invloed op de ervaren werk-privé balans. Werken in ploegendiensten en vaak overwerken wordt geassocieerd met een grotere verstoring van de balans.

							<p>overwerk (vaak: 49.7%, soms: 24.8%), werkschema (ploegendienst: 43.8%, dag baan 33%), afhankelijke kinderen (ja: 38.9%; nee: 31.8%).</p> <p><u>Vrouwen</u></p> <p>Overall (28.2%), leeftijd (tot 25 jaar: 26.2%, 26-35: 26.1%; 36-45: 30.0%; 46-55: 29.8%, ouder dan 56: 17.5%), overwerk (vaak: 39.3%, soms: 21.7%), werkschema (ploegendienst: 36.2%, dag baan 26.1%), afhankelijke kinderen (ja: 30.4%; nee: 26.1%).</p>	
Roos, 2006	++	Survey	4229	Relatie	n.v.t.	Prevalentie	Prevalentie werk-	Prevalentie WFC bij Finse

			vrouwen, 1045 mannen (werknemers uit Helsinki, Finland)	verstoorde werk-privé balans en drinkgedrag onder werknemers		drinkgedrag onder werknemers na controle van familie samenstelling en socio-economische status.	privé balans in de steekproef: Geen conflict: 21% (man) en 19% (vrouw). Weinig conflict: 61% (man), 64% (vrouw). Veel conflict: 19% (man), 17% (vrouw).	werknemers.
Sullivan, 2013	++	Survey	4402 werknemers chirurgie afdeling	Prevalentie verstoorde werk-privé balans chirurgen (impact huwelijk en kinderen)	n.v.t.	Inzicht in de relatie tussen burgerlijke staat en het hebben van kinderen met tevredenheid en een verstoorde werk-privé balans	Kinderen waren een voorspeller van plezier in het werk (OR: 1.22, p=.035), familie stres (OR: 1.66; p<.001). Single zijn was gerelateerd aan minder stress (OR:0.72, p<.001). Vrouwen hadden minder plezier in het werk (OR: 0.81; p=.007).	Getrouwde chirurgen en chirurgen met kinderen rapporteerden meer plezier om naar het werk te komen (tevredenheid) en meer WFC.
Bakker, 2000	+	Hoofdstuk in een geredigeerd	37 studies, N=13463	Prevalentie WFC en kans op	n.v.t.	WFC als stressor en voorspeller	28% lage werk-thuis interferentie, 52% gemiddelde	Werk-thuis interferentie is op zichzelf maar ook in vergelijking met andere

		boek		burnout		van burnout	werk-thuis interferentie en 20% een hoge werk-thuis interferentie.	stressoren een belangrijke voorspeller van burnout.
Kristensen, 2006	+	Congres presentatie	3517 Deense werknemers (leeftijd 20-59).	Prevalentie verstoorde werk-privé balans	n.v.t.	WFC in verschillende beroepsgroepen	33% van de werknemers ervaart WFC. Gedifferentieerd over beroepsgroepen: machine bedienden (18%), metaalbewerkers, ongeschoold (20%), schoonmakers (22%), elektronische industrie, ongeschoold (23%), ondersteunend kantoorpersoneel publieke sector (23%), monteurs en architecten (42%), media (42%), academisch personeel (43%),	Veel werknemers ervaren een verstoorde werk-privé balans. Dit verschilt per beroepsgroep.

							management, private sector (43%), leraren openbare school (43%).	
Uitgangsvraag 3: Welke meetinstrumenten moeten worden toegepast om de werk-privé balans op een betrouwbare manier te meten?								
Mesmer-Magnus 2005	++	Systematische review	25 studies waar meetinstrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	n.v.t	n.v.t	Onderscheidbaarheid meetinstrumenten in richtingen interactie werk en privé domein	Schaal Netemeyer en Frone minder sterk in het onderscheiden van de richting van het conflict. Samenhang WFC en FWC: Burke, .40 (SD= .035), Frone, .39 (SD=.072), Kopelman/Burley .26 (SD:.085), Netemeyer, .48 (SD=.098).	Bij meten van werk-privé balans goed bekijken welk instrument geschikt is. Bij beide richtingen een instrument kiezen dat hier minder last van heeft. Bij alleen meten van werk-privé richting is het meetprobleem in potentiële overlap niet aan de orde.
Geurts, 2005	++	Survey	Totale N=2472, verdeeld over 5 onafhankelijke steekproeven	Ontwikkeling van een nieuw meetinstrument om werk-thuis interactie te meten	n.v.t.	Interne structuur gebaseerd op 4 dimensies: richting (werk → privé v.v.) en valentie (positief,	Interne structuur (4 dimensies) bevestigd, model fit beter dan alternatieve modellen ($\chi^2(203) = 600.7$, NNFI=.91, RMSEA=.06, CFI=.92).	Valide en betrouwbaar instrument om werk-familie interactie te meten. Samenhang met theoretisch relevante uitkomstmaten goed. Zeer diverse steekproef, goede generaliseerbaarheid

						negatief). Validiteit en betrouwbaarheid instrument.	Betrouwbaarheid (N=1857) goed; negatieve WHI ($\alpha=.84$), positieve WHI ($\alpha=.75$), negatieve HWI ($\alpha=.75$), positieve HWI ($\alpha=.81$).	Onderscheid zich van de rest door positieve en negatieve kanten van de interactie te belichten.
Matthews, 2010	++	Survey	Studie 1, 656 werknemers, 95 werknemers nemen deel aan beide steekproeven (Studie 2)	Validatie korte versie Carlson schaal WFC (factorstructuur, concurrente en predictieve validiteit), interne consistentie, test-retest betrouwbaarheid	n.v.t.	Zicht op psychometrische eigenschappen verkorte versie WFC schaal (van 9 naar 6	Betrouwbaarheid verkorte versie: $\alpha T1=.75$, $\alpha T2=.80$. confirmatieve FA om de structuur van de verkorte versie te bepalen heeft goede model fit, kruis gevalideerd met alle respondenten ($\chi^2(5)=8.43$, $p<.05$, CFI=.099, RMSEA=.07)	Verkorte versie (3 items) heeft vergelijkbare psychometrische eigenschappen als de lange versie(9 items) en hangt op een zelfde manier met uitkomstmaten samen.
Netemeyer, 1996	++	Survey	3 steekproeven 1 N=182 (onderwijssector), 2 N=162 (MKB), 3	Ontwikkelen en valideren van een korte schaal om WFC en FWC te	n.v.t.	Psychometrische eigenschappen meetinstrument WFC en FCW.	Meetinstrument WFC blijkt betrouwbaar over 3 steekproeven (α 's, .88, .89, .88). De fit van het 2	De schalen blijken intern consistent, dimensioneel en discriminant valide over deze 3 steekproeven. Ze hangen samen met theoretisch

			N=186 (makelaarskantoren)	meten			factor model was in alle steekproeven beter dan het 1 factor model (resp. χ^2 293.13, 203.19 en 340.69 $p < .01$)	relevante uitkomstmaten wat goede aanwijzingen biedt voor de construct validiteit.
Stephens, 1996	++	Survey	N totaal = 573, verdeeld over 3 steekproeven, (N= 300 ziekenhuismedewerkers, N=145 overheidsmedewerkers, N=128 onderzoekers)	Het ontwikkelen van een conceptueel en methodologisch valide instrument om WFC te meten.	n.v.t.	3 factor structuur (spanning, tijd en gedrag) gevonden in exploratieve factoranalyse. Confirmatieve factoranalyse bevestigt dat deze structuur de data het beste past	Betrouwbaarheid sub-schalen: gedrag ($\alpha = .80$), tijd ($\alpha = .74$), inspanning ($\alpha = .77$). Drie factor model betere fit dan alternatieve 1 en 2 factor modellen ($\chi^2(66) = 89.20$, GFI = .95, AGFI = .93, NFI-2 = .986).	Meetinstrument van 14 items (4 tijd, 4 spanning en 6 gedrag) kan gebruikt worden om WFC betrouwbaar te meten.

Uitgangsvraag 4 Wat zijn de belangrijkste beïnvloedbare factoren die leiden tot een verstoorde werk-privé balans?

Werk-gerelateerde factoren

Butts, 2013	++	Systematische review	57 studies met 61 onafhankelijke steekproeven	Verschillen van impact tussen aanwezigheid van beleid om werk-familie	n.v.t.	Beleid op zich genoeg om positieve impact op balans te hebben, of is gebruik	Aanwezigheid beleid minder sterke invloed op WFC ($p = .08$, $SD = .07$), dan gebruik maken van het	Aanwezigheid beleid is niet genoeg om werk-privé conflict te verminderen, gebruik van het beleid is een sterkere voorspeller.
-------------	----	----------------------	---	---	--------	--	--	---

				interactie te ondersteunen en het gebruik ervan op werknemers uitkomsten (o.a. WFC)		noodzakelijk.	beleid ($\rho = -.16$, $SD = .13$). Verschil: $z = -4.85$, $p < .01$).	
Byron, 2005	++	Systematische review	61 studies	Antecedenten van een verstoorde werk- privé balans.	n.v.t.	In kaart gebracht welke antecedenten belangrijk zijn in het ontwikkelen van een verstoorde werk-privé balans (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 meegenomen als antecedenten 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-privé balans.	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	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-privé balans dan algemene sociale steun van leidinggevende of organisatie.

							(Mr=-0.15, steun van de leidinggevende gericht op WFC (Mr-0.25). Allemaal significant $p < .05$.	
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-privé balans.	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	Sociale steun op het werk, (positief), werk-rol conflict en werktijden (beiden negatief) beïnvloeden de ervaren werk-privé balans.

							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.	
Michel, 2009	++	Systematische review	211 studies, 263 samples	Antecedenten uit het werkdomein, WFC en werktevredenheid in 1 model	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	Als werktevredenheid naast WFC in hetzelfde model opgenomen wordt, blijven alleen de voorspellers werkrol conflict en werktijden overeind als

				opgenomen.			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 ($\beta = .20$).	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	Goede model fit: $\chi^2(2) = 62.32$, CN = 575.94, GFI = .99, SRMR = .02,	Werkrol conflict en werktijden blijken sterke voorspellers van WFC. Impact van sociale steun op WFC loopt via werkrol conflict. Betrokkenheid is

						als mediator→ WFC als uitkomstmaat.	RMSEA=.09 en AIC=100.32. Werkbetrokken heid is vooral gerelateerd aan werktijden (β =.30), werk sociale steun is vooral gerelateerd aan werkrol conflict (β =- .46) en onduidelijkheid over de werkrol (β =- .28). Werktijden (β =.39) en werkrol conflict (β =.21) zijn gerelateerd aan WFC.	via werktijden gerelateerd aan WFC.
Michel, 2011	++	Systematische review	142 studies, 178 samples	Antecedente n van WFC	n.v.t.	Antecedenten van WFC onderverdeeld in werk, familie en persoonlijkheid.	Sterkste gecorrigeerde correlaties werkdomein: Werkstress (ρ =.50. SD=.19), werk	De belangrijkste antecedenten voor WFC bevinden zich in het werkdomein. Vooral de rolstressoren spelen een belangrijke rol. De ervaren steun van collega's,

							rol conflict ($\rho=.41$. SD=.10), werkkrol 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),	leidinggevend en de organisatie dragen bij aan een betere balans.
--	--	--	--	--	--	--	--	---

							flexibele werktijden ($\rho = -.09$, $SD = .19$), familievriendelijke organisatie ($\rho = -.11$, $SD = .19$).	
<i>Familie-gerelateerde factoren</i>								
Byron, 2005	++	Systematische review	61 studies	Antecedenten van een verstoorde werk-privé balans.	n.v.t.	In kaart gebracht welke antecedenten belangrijk zijn in het ontwikkelen van een verstoorde werk-privé balans (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 Familie domein: stress ($\rho = .35$, $SD = .10$),	De belangrijkste predictoren uit het familie domein zijn: klimaat thuis, stress gerelateerd aan de familierol, familierolconflict, onduidelijkheid over de

							rolconflict (p=.30, SD=.06), onduidelijkheid over rol (p=.19. SD=.00), werkdruk familietaken (p=.24. SD=.14), interesse in familie (p=-.10. SD=.12), steun van de familie (p=-.17. SD=.10), steun van de echtgenoot(p=-.10. SD=.04), familie klimaat (p=-.36. SD=.12).	familierol en ervaren druk over de familietaken.Steun van de familie had een bescheiden rol.
<i>Nieuwe media</i>								
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, p= -.13).	Telewerken kan bijdragen aan een betere werk-privé balans vooral als er meer dan 2,5 dag vanuit huis gewerkt wordt.

							<p>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 ($r = -.05$).</p>	
Boswell, 2007	++	Survey	360 niet academische medewerkers van de universiteit en 35 betekenisvolle anderen (other ratings)	Het gebruik van communicatieve technologie (CT) na reguliere werktijden: de invloed op de werk-privé balans	n.v.t..	Inzicht in de relatie tussen het gebruik van nieuwe media na het werk en de ervaren werk-privé balans.	CT gebruik na het werk draagt significant bij aan werk-familie conflict, zowel door werknemer zelf beoordeelt ($\beta = .15$, $R^2 = .12$) als door	Het gebruik van communicatie technologie na het werk draagt bij aan een verstoorde werk-privé balans.

							significante ander beoordeelt ($\beta=.37$, $R^2=.21$)	
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-privé conflict 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 ($\gamma=0.157$, $SE=.065$,	Smartphone gebruik gedurende de avonden is geassocieerd met meer werk-thuis interferentie.

							t=2.415, p <.01).	
Fenner, 2010	++	Survey	227 voornamelijk hoogopgeleide 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-privé balans.
<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 =	Negatief affect en neuroticisme lijken mensen kwetsbaarder te maken voor een verstoorde werk-privé balans. Positief affect en optimisme lijken te beschermen.

							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*).	
Michel, 2011	++	Systematische review	142 studies, 178 samples	Antecedente n van WFC	n.v.t.	Antecedenten van WFC onderverdeeld in werk, familie en persoonlijkheid.	Persoonlijkheid: Interne locus of control ($\rho = -.21$, $SD = .14$), neuroticisme	Interne locus of control is positief en neuroticisme negatief gecorreleerd met een prettige werk-privé balans.

							($p=.38$. $SD=.11$).	
Uitgangsvraag 5: Wat zijn de belangrijkste gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de werknemer?								
<i>Werk-gerelateerde gevolgen</i>								
Amstad, 2011	++	Systematische review	427 effect sizes	Werk-familie conflict en meerdere uitkomsten	n.v.t.	Werk-gerelateerde gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de werknemer	Werk-gerelateerd overall ($r = -.29$); werktevredenheid ($r = -.17$), organisatie betrokkenheid ($r = -.17$), intentie op verloop ($r = .21$), burnout/uitputting ($r = .38$), absentieïsme ($r = .03$), werk-gerelateerde prestatie ($r = -.11$), werk-gerelateerde stress ($r = .49$), OCB ($r = -.63$).	Een verstoorde werk-privé balans 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 onafhankelijk	Relatie verstoorde werk-privé	n.v.t.	Samenhang werk-privé conflict met	Naarmate werk-privé balans meer	Verstoorde werk-privé balans heeft gevolgen voor hoe werknemers

			e steekproeven	balans en attitude t.o.v. werk (werktevredenheid, affectieve betrokkenheid, intentie om bij werkgever te blijven) wordt bekeken		uitkomstmaten	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, ($\beta = .69$, $p < .01$))	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 werkstressoren (o.a. WFC) op prestatie	n.v.t.	Inzicht van de invloed van WFC op prestatie. Ook in samenspraak met andere werkgerelateerde stressoren	De relatie van WFC met algemene prestatie ($r = -.10$, $SDr = .10$, $\rho = -.12$, $SD\rho = .10$), zelf-beoordeelde prestatie $r = -.13$, $SDr = .10$, $\rho = -.16$, $SD\rho = .10$); prestatie beoordeeld	Een slechte balans tussen werk en privé leidt tot verminderde prestaties zowel door de werknemer zelf ingeschat als beoordeelt door de leidinggevende.

							door de leidinggevende (r = -.04, SDr = .09, ρ = -.05, SD ρ = .06).	
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 (ρ = -.17, SD ρ = .14); prestatie beoordeeld door de manager ρ = -.19, SD ρ = .19); eigen oordeel prestatie (ρ = -.03, SD ρ = .15); salaris ρ = .13, SD ρ = .07); bereikte hiërarchische niveau (ρ = .13, SD ρ = .07); carrière tevredenheid (ρ = -.11, SD ρ = .1). SEM model: WFC was significant gerelateerd	Een verstoorde werk-privé balans hangt samen met slechtere prestatie (zelf inschat en ingeschat door manager), carrière tevredenheid, het bereikte hiërarchische niveau en het salaris.

							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).	
Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meetinstrumenten 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-privé balans leidt tot een toename in werk stressoren, een lager werktevredenheid, betrokkenheid en meer afstand nemen van de organisatie.
<i>Familie-gerelateerde gevolgen</i>								
Amstad, 2011	++	Systematische review	427 effect sizes	Werk-familie conflict en meerdere	n.v.t.		Familie gerelateerd overall (r = -	Een verstoorde werk-privé balans hangt vooral samen met meer stress in

				uitkomsten			.18); huwelijksstevren- denheid ($r = -$.17), familietevrede- nheid ($r = -$.18), prestatie in het familiedomein ($r = -.18$), familie gerelateerde stress($r = .23$).	het privéleven, minder familierelatie tevredenheid en een verslechtering van prestaties in het familiedomein.
Mesmer- Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meetinstru- menten van WFC en FWC zijn gerapporte- erd	Samenhang meetinstru- menten WFC met uitkomstvari- abelen	n.v.t.	Betekenisvolle relaties WFC met relevante uitkomstmaten	Niet-werk stressoren ($r =$.14, $SDr =$.0589.	Een verstoorde werk- privé balans leidt tot een toename in niet-werk stressoren.. (hieronder valt o.a. vervullen partnerrol, conflicten, minder partnertevredenheid).
Michel, 2008	++	Systematische review	167 studies, 209 samples	Een verstoorde werk- privé balans als mediator tussen predictoren en familietevred	n.v.t.	Familietevredenh- eid	Familietevrede- nheid ($k = 45$, $N = 14504$, $r =$ -.21, $p = -.25$, $SDp = .064$). WFC (indirect effect) model past goed op de data ($\chi^2(5)$ $= 120.59$, p	Sociale steun op het werk, (positief), werk-rol conflict en werktijden (beiden negatief) beïnvloeden de ervaren werk-privé balans welke op zijn beurt weer de ervaren familietevredenheid

				enheid			<.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.	beïnvloedt.
<i>Domein-onspecifieke gevolgen</i>								
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 =	Een verstoorde werk-privé balans hangt vooral samen met de ervaren stress. Daarnaast met meer depressieve klachten, meer psychologische inspanning, meer gezondheidsproblemen en meer somatische en psychische symptomen.

							.29), depressie (r = .23), middelengebruik (r = .08); stress (r = .54); angst (r = .14).	
Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meetinstrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	Samenhang meetinstrumenten 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-privé balans 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-privé balans 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	Werknemers die een verstoorde werk-privé balans 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

							<p>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 (man OR:1.81; CI:1.31-2.49; vrouw OR: 1.54; CI:1.12-2.10)</p>	
Hämmig, 2011	++	Survey	Representatieve steekproef Zwitserse beroepsbevol	Verstoorde werk-privé balans en gebreken	n.v.t.	Gebreken aan het bewegingsapparaat (rugpijn en nek/schouder	<u>Werknemers die veel WFC ervaren (vergeleken met</u>	Werknemers die een (hele) slechte werk-privé balans ervaren. Hebben meer rug, nek en

			king (N=6091)	aan het bewegingsa pparaat		pijn). Invloed van stress.	<u>werknemers die heel weinig WFC ervaren):</u> 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). <u>Werknemers die heel veel WFC ervaren (vergelen met werknemers die heel weinig WFC ervaren):</u> Hevige rugpijn (man OR: 3.77, 95% CI: 1.78-7.97; vrouw OR: 4.12; 95% CI:	schouder klachten. Dit lijkt te komen door de stress die een verstoorde balans oplevert.
--	--	--	------------------	----------------------------------	--	-------------------------------	--	---

							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).	
Kim, 2013	++	Survey	1119 ziekenhuis medewerkers	Associatie verstoorte privé balans en fysieke klachten	n.v.t.	Inzicht in de relatie tussen WFC en fysieke klachten aan het bewegingsapparaat voor ziekenhuismedewerkers.	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),	Werk-familie conflict hangt consistent samen met klachten aan het bewegingsapparaat.

							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.	
Lallukka, 2010	++	Survey	5819 finse werknemers in de leeftijd 40-60 (4120 vrouwen, 1029 mannen)	Relatie verstoorde werk-privé balans en slaapklachten	n.v.t.	Slaapklachten werknemers van middelbare leeftijd	Werknemers met een verstoorde werk-privé balans ervaren meer slaapklachten (vrouw OR: 8.51, 95% CI: 6.12-11.82; man OR: 3.04, 95% CI: 1.76-	Mannen en vrouwen hebben meer slaapklachten naarmate ze een slechtere werk-privé balans ervaren. Dit effect is echter veel sterker voor vrouwen.

							5.23) dan werknemers met een goede balans	
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 verantwoordelij	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 wat sterker te zijn.

							kheid voor het huishouden dragen (OR: 1.59, 95% CI: 0.99-2.54).	
Macy, 2013	++	Survey	423 dagelijkse rokers	Relatie WFC en hoeveelheid sigaretten dat 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-privé balans ervaren roken meer sigaretten (OR: 1.39, 95%CI: 1.04-1.86).	Werknemers met een verstoorde werk-privé balans rookten meer sigaretten (gecontroleerd voor demografische factoren).
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	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.

							<p>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</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

							gezonde werk-privé balans (OR: 1.55; CI: 0.89-2.69).	
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-privé balans 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	Een verstoorde werkt-huis balans 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-privé balans en gezondheid wegnemen.

							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-privé balans 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).	
Roos, 2006	++	Survey	4229 vrouwen, 1045 mannen (werknemers uit Helsinki, Finland)	Relatie verstoorte werk-privé balans 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	Een verstoorte werk-privé balans is gerelateerd aan probleem drinken bij zowel mannen als vrouwen en aan stevig drinken bij vrouwen.

							<p>mannen niet. De prevalentie van probleemdrink en was 47% voor mannen en 23% voor vrouwen met een sterke verstoring in werk-privé balans.</p> <p>Na controle voor familie samenstelling en SES blijven de resultaten hetzelfde.</p>	
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 voedingstips en opvolgen aanbevolen hoeveelheid fysieke activiteit.	Vrouwen die een verstoorde werk-privé balans ervaren, volgen voedingsadviezen eerder op (OR: 1.49; 95% CI: 1.19-1.86). Na controle voor werkfactoren	De ervaren werk-privé balans is van invloed op het opvolgen van voedingsadviezen en bewegingsadviezen.

							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).	
Bakker, 2000	+	Hoofdstuk in een geredigeerd boek	37 studies, N=13463	Prevalentie WFC en kans op burnout	n.v.t.	WFC als stressor en voorspeller van burnout	Kans op burnout is groter voor werknemers hoog (OR: 6.76, 95% CI: 5.34-8.55) en gemiddeld (OR: 2.45; 95% CI: 1.97-3.04) in WFC in vergelijking tot werknemers laag in WFC.	Werk-thuis interferentie is op zichzelf maar ook in vergelijking met andere stressoren een belangrijke voorspeller van burnout.

							In vergelijking met andere stressoren (werkdruk, emotionele taakeisen en rol ambiguïteit) heeft WFC een relatief sterke relatie met burnout (gemiddeld WFC; OR: 2,10, 95% CI: 1.65-2.68; hoog WFC: OR: 4.94, (95% CI: 3.72-6.56).	
Uitgangsvraag 6: Welke interventies moeten worden toegepast om een gezonde werk-privé balans te optimaliseren?								
Mesmer-Magnus, 2005	++	Systematische review	25 studies waar meetinstrumenten van WFC en FWC zijn gerapporteerd	Samenhang meetinstrumenten familievriendelijke werkomgeving en de ervaren werk-privé balans	n.v.t.	Impact familievriendelijke cultuur op ervaren balans werk-privé	Ondersteunen de werkomgeving ($\rho = -.16$, $SDp = .0235$);	Een ondersteunde werk-familie cultuur op het werk draagt bij aan een betere werk-privé balans.

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 leidinggevende 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.
Kelly, 2011	+++	Natuurlijk experiment / quasi-	608 kantoormede werkers.	Aanpassen werkplek om WFC te	Non-equivalent controle	Uitkomsten na vergroten van controle over	Er is een negatieve relatie tussen	Resultaatgerichte werkomgeving leidt tot een betere werk-privé

		experiment	Interventie groep (N=302), controle (N=306)	vermindere	groep design met pre-test en post-test	werktijden door resultaat gerichte organisatie in te voeren bij de interventie groep (ROWE: results only work environment)t.o.v. de controle groep.	ROWE en WFC bij de 2 ^e meting (B = -.220, $p < .001$). Verandering in de controle over werktijden medieert de relatie tussen ROWE en WFC volledig (Sobel test: -.188 (0.31), $p < .001$). Een toename van 1 SD in controle over werktijden leidt tot een halve SD afname in WFC.	balans. Dit effect is toe te schrijven aan de toename in controle over werktijden.
Moen, 2013	+++	Longitudinaal natuurlijk experiment	N wave 1: 825, N wave 2: 659 Individueel niveau: N=531, teamniveau: N=130	Onderzoekte n of het invoeren van ROWE (meer flexibiliteit en controle over werktijden	6 maanden tussen metingen. Interventie groep heeft ROWE ingevoerd, controle groep nog	Leidt flexibeler werken op teamniveau tot minder spillover van werk naar privé en draagt het bij aan gezondheidsgedrag van de	Een grotere afname van negatieve spillover van werk naar privé (NWHs) voor de interventiegroep, gemiddeld	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

				<p>en timing van het werk) leidt tot verandering en in gezondheids gedrag en percepties over tijd die overblijft voor gezond gedrag door werknemers .</p>	niet.	werknemer.	<p>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</p>	gedrag.
--	--	--	--	---	-------	------------	--	---------

							meer tijd om gezond eten te bereiden (0.73, p<.001).	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

Bijlage 4. Referenties

Literatuurlijst

- 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.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Burnout: Prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In I. L. D. Houtman, W. B. Schaufeli & T. Taris (Eds.), *Psychische vermoeidheid en werk: Cijfers, trends en analyses* (pp. 65-82) Alphen a/d Rijn: Samsom.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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, 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.
- 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.
- 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, 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*, 12-60.
- 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.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (Feb 2010). Exploring occupational differences in work-family interaction: Who is at risk? *International Journal of Stress Management*, *17*(1), 38-55.
- Jansen, N., H. W., Kant, I., Nijhuis, F. J. N., Swaen, G. M. H., & Kristensen, T. S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *30*(2), 139-148.
- 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.
- 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.
- Kristensen, T. S., & Pejtersen, J., H. (2006). Family work conflict in an industrialized welfare state. The role of psychosocial work environment and family type. *9th International Congress of Behavioral Medicine*, Bangkok.

- 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.
- Lidwall, U., Marklund, S., & Vos, M. (2009). Work-family interference and long-term sickness absence: A longitudinal cohort study. *European Journal of Public Health, 20*(6), 676-681.
- 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.
- 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, 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.
- Moen, P., Fan, W., & Kelly, E. L. (2013). Team-level flexibility, work-home spillover, and health behavior. *Social Science and Medicine, 84*, 69-79.

- 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., & McMurrin, R. (Aug 1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- 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.
- Peeters, M., Van Steenbergen, E., & Heiligers, P. (2012). De balans tussen werk en privé. In W. Schaufeli & A. B. Bakker (Eds). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Roos, E., Lahelma, E., & Rahkonen, O. (2006). Work-family conflicts and drinking behaviours among employed women and men. *Drug and Alcohol Dependence, 83*, 49-56.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (Jun 1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement, 56*(3), 475-486.
- Sullivan, M. C., Yeo, H., Roman, S. A., Bell, R. H., & Sosa, J. A. (2013). Striving for work-life balance: Effect of marriage and children on the experience of 4402 US general surgery residents. *Annals of Surgery, 257*(3), 571-576.

Bijlage 5. Overzicht belangenverklaringen

Overzicht van belangen bij commerciële bedrijven van de leden van de kerngroep en de projectgroep.

De leden van de **kerngroep** hebben verklaard in de laatste drie jaar activiteiten te hebben uitgevoerd op uitnodiging van of met subsidie/sponsoring van een industrie in relatie tot het onderwerp van de richtlijn.

Dr. Daantje Derks (inhoudsdeskundige)	ja
Prof. Dr. Arnold Bakker (voorzitter)	ja
Dr. David Bruinvels (bedrijfsarts - epidemioloog, deskundige richtlijnproces)	nee
Drs. Harry Tweehuysen (arbeids- en organisatiedeskundige)	ja
Ineke Castelein (projectondersteuner)	nee

De leden van de **projectgroep** hebben verklaard in de laatste drie jaar activiteiten te hebben uitgevoerd op uitnodiging van of met subsidie/sponsoring van een industrie in relatie tot het onderwerp van de richtlijn.

Alexander van Eekelen (consultant/psycholoog)	ja
Koos van der Spek (arbeids- en organisatie-deskundige)	ja
Sonja Smits (arbeids- en organisatiedeskundige)	ja
Sophie Janssen (arbeids- en organisatiepsycholoog)	ja
Jaap Dogger (bedrijfsarts)	nee

De belangenverklaringen liggen ter inzage bij Kwaliteitsbureau NVAB.