

Niet vertrouwelijk

# Digitale Deconnectie: Zwart, wit én alles wat er tussen zit

Kwalitatief onderzoek naar digitale deconnectie ter bevordering van digitaal welzijn bij werknemers tussen 31 en 50 jaar

**Lore GELDOF**

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad van  
Master in het milieu- & preventiemanagement

Promotor: Elfi BAILLIEN

Co-promotor: Alice VERLINDEN

Academiejaar: 2021–2022

Juni

## Toelichting aanpak en eigen inbreng

	Zelf	Promotor	Derden	NVT	Uitleg
<b>Onderzoeksidee/onderzoeksvraag</b>					
Uitdenken en opstellen onderzoeksvraag/ onderzoekshypotheses	X				De onderzoeksvraag werd zelf opgesteld, waarna afgetoetst werd bij de promotor en samen besproken tot het resultaat.
<b>Literatuurstudie</b>					
Zoeken en verzamelen bronnen	X	X			Er werd vanuit de promotor literatuur voorzien. Hieraan werd zelf literatuur toegevoegd.
<b>Verzameling primaire data</b>					
Opstellen vragenlijst	X				Het opstellen van het protocol werd zelf uitgevoerd, waarna een sessie werd voorzien om te bespreken met de promotor en de medestudenten.
Bepalen/zoeken onderzoeksobjecten		X			De bepaling van de onderzoeksobjecten kwam vanuit de promotor o.b.v. het doctoraatsonderzoek van de copromotor.
Afnemen interviews/uitvoeren experiment	X	X			De interviews werd steeds zelf uitgevoerd, waarbij de copromotor vaak ook aanwezig was.
<b>Verzamelen secundaire data</b>					
Verzamelen data (bv. downloaden van website/database)				X	
<b>Analyse</b>					
Vorbereiden dataset (bv. In juiste format zetten)	X				De voorbereiding, hier specifiek de transcripties, werden zelf uitgevoerd.
Analyse (uitvoeren regressie, analyse kwalitatieve data, uitvoeren methodologie...)	X				De analyse werd volledig zelf uitgevoerd.

Verduidelijking van de bronnen van je referentielijst. Vermeld in onderstaande tabel per soort bron het aantal dat je hebt gebruikt.

Number of published articles/ Aantal gepubliceerde artikelen	104
Number of working papers/reports/ Aantal werkdocumenten/rapporten	1
Number of policy papers Aantal beleidsnota's	0
Number of books/ Aantal boeken	19
Others/ Overige	3

**Aantal woorden: 19547**

*Met goedkeuring van (co)promotor*

## **Dankwoord**

Graag stel ik u mijn thesis voor, aangeboden tot het behalen van de graad in het milieu- en preventiemanagement. Op het einde van het proces om dit werk te schrijven, is een dankwoord op z'n plaats.

Allereerst wil ik mijn promotor, prof. Elfi Baillien, en copromotor, Alice Verlinden, bedanken voor de begeleiding, ondersteuning en motivatie. Bedankt voor de aangename begeleiding en boeiende onderzoeksperiode.

Daarnaast wil ik graag mijn familie bedanken, Simon, Edith, Jakob, Hanne en Olivier, mijn ouders, mijn kotgenoot Elina en mijn vriend Jorne. Bedankt voor de onvoorwaardelijke steun en interesse in de vorderingen van mijn onderzoek.

Veel leesgenot

Lore

# Digitale Deconnectie: Zwart, wit én alles wat ertussen zit

## Kwalitatief onderzoek naar digitale deconnectie ter bevordering van digitaal welzijn bij werknemers tussen 31 en 50 jaar

Lore Geldof

---

### Abstract

Digitalisering in de maatschappij zet zich door naar het gebied van werk, waarbij zowel voor- als nadelen ondervonden worden. Dit valt onder de noemer techno-stress. Om hiermee om te gaan, worden maatregelen getroffen, digitale deconnectie genoemd. De studie naar digitale deconnectie binnen het werkveld is schaars. Het doel van dit onderzoek is het onderwerp verder exploreren en nuanceren. Via negen semi-gestructureerde interviews werd kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar het hoe, wanneer en waarom van digitale deconnectie rond het werk. Digitale deconnectie kan werknemers helpen om zich te concentreren (tijdens het werk) en mentaal los te koppelen van het werk (buiten het werk). Tijdens het werk wordt voornamelijk gedeconnecteerd van functies, dit in tegenstelling tot deconnectie van toestellen buiten het werk. De rol van werk degradeert naarmate men langer weg is van het werk. Er is een deconnectie-model opgesteld om het thema visueel weer te geven en de link naar welzijn te verduidelijken.

---

**Key Words:** Digitale deconnectie, techno-stress, Informatie- en communicatietechnologieën (ICT), digitaal welzijn, Boundary Theory, psychologische ontkoppeling, concentratie

## 1 Introductie

De algemene tendens van digitalisering in de maatschappij speelt ook in het werkveld een rol. Aan het gebruik van ICT's (informatie- en communicatietechnologieën) op het werk is bijna niet meer te ontkomen, wat zowel voor- als nadelen heeft, mét impact op het welzijn van de werknemers en de prestaties van organisaties (Allen & Shoard, 2005; Barley, Meyerson & Grodal, 2011; Day, Scott, Paquet & Hambley, 2012; Duke & Montag, 2017; Fonner & Roloff, 2012; Govindaraju & Seward, 2005; Lanaj, Johnson & Barnes, 2014; Matusik & Mickel, 2011; Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013; McDaniel & Drouin, 2019; Middleton, 2007; Schnauber-Stockmann, Meier & Reinecke, 2018; Thomas et al., 2006; Valcour & Hunter, 2005). Hierin ligt het belang van dit onderzoek, waarbij nagegaan wordt wat de beweegredenen zijn om te deconnecteren van het werk. Eveneens merken we vanuit de Belgische wetgeving een toegenomen belangstelling, enerzijds vanuit de versnelde digitalisering wegens de COVID-19-pandemie, anderzijds vanuit de wetgeving omtrent het

welzijn op het werk van 4 augustus 1996. Deze laatste spreekt over de 5A's op vlak van psychosociale aspecten op het werk<sup>1</sup>. Technologie heeft op alle 5A's een invloed. Zo ook wordt het recht op deconnectie in de Franse arbeidswetgeving expliciet vermeld<sup>2</sup>. Deze tendens trekt zich door naar de rest van Europa, waarbij in Portugal recent (najaar 2021) een wet werd gestemd dat werkgevers verbiedt werknemers te contacteren na de werkuren (Van Aert, 2021). In februari 2022 werd ook in België het recht op deconnectie verankerd in de wetgeving, om zowel aan de werknemer als aan de werkgever een zekerheid te bieden (Vanhelden, 2022).

Deze paper gaat in de literatuur na wat de voor- en nadelen zijn van ICT en digitale deconnectie. Vervolgens wordt dieper ingegaan op wat digitale deconnectie nu precies is en hoe ermee kan omgesprongen worden op de werkvloer. De *Boundary Theory* (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000) wordt nader bekeken aangezien digitale deconnectie als dergelijke methodiek kan gezien worden. Hierbij merkt men op dat er kennis ontbreekt op vlak van deconnectie op de werkvloer en de ervaringen van de werknemers hieromtrent. Hierin ligt de meerwaarde van dit onderzoek.

Binnen dit onderzoek wordt gekeken naar deconnectie, meer specifiek naar de manier waarop, de momenten wanneer en de redenen waarom werknemers tussen 31 en 50 jaar deconnecteren. Deze drie onderdelen kaderen in de algemene onderzoeksvraag:

*“Hoe helpt digitale deconnectie om een balans te vinden om digitaal welzijn te bevorderen bij werknemers uit de leeftijdscategorie 31 – 50 jarigen?”*

## 2 Literatuurstudie

### 2.1 Het JDR-model als lens naar het werkveld: voor- en nadelen van technologie

Tijdens de COVID-19 pandemie is de maatschappij op snel tempo gedigitaliseerd. Nguyen en collega's (2020) rapporteren dat een stijging van 43% is waar te nemen op vlak van sms'en, maar ook bij bellen (zonder beeld) is een stijging waar te nemen van 36% en een stijging van 35% is waar te nemen in het gebruik van sociale media. Deze digitalisering sijpelde ook door naar het werkveld, met maatregelen zoals verplicht telewerk. Deze digitalisering heeft echter zowel voor- als nadelen (Allen & Shoard, 2005; Barley et al., 2011; Day et al., 2012; Duke & Montag, 2017; Fonner & Roloff, 2012; Govindaraju & Seward, 2005; Lanaj et al., 2014; Matusik & Mickel, 2011; Mazmanian et al., 2013; McDaniel & Drouin, 2019; Middleton, 2007; Schnauber-Stockmann et al., 2018; Thomas et al., 2006; Valcour & Hunter, 2005). Deze voor- en nadelen benaderen we vanuit de lens van het *Job Demands-Resources Model* (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Het *Job Demands-Resources Model* illustreert hoe *Job Demands* kunnen leiden tot burn-out en *Job Resources* kunnen leiden tot bevlogenheid. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat het verband een bufferende werking is, nl. wanneer voldoende *Job Resources* aanwezig

---

<sup>1</sup> Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomgeving en arbeidsorganisatie.

<sup>2</sup> LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

zijn, zal het effect van de sterk aanwezige *Job Demands* minder zijn, dan we zouden verwachten<sup>3</sup> (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001).

*Job Resources* zijn aspecten die energie geven zorgen ervoor dat doelen op het werk gehaald worden. Ze werken bufferend op de effecten van *Job Demands*, zoals belasting en burn-out. Ze helpen voorts mee aan een stimulans in persoonlijke groei en ontwikkeling. Hierbij is van belang dat ze niet alleen als buffer werken om de gevolgen van *Job Demands* tegen te gaan, maar op zichzelf ook van belang zijn omwille van hun motiverend karakter (Bakker & Demerouti, 2007). De *Job Resources* zijn met andere woorden niet enkel een buffer, maar hebben zelf een intrinsieke waarde.

*Job Demands* zijn aspecten die een bepaalde inspanning of vaardigheid vergen en die negatieve gevolgen hebben. Deze gevolgen kunnen zich uiten op fysiologisch of psychologisch vlak. De eisen op zich zijn niet noodzakelijk negatief. Het probleem stelt zich wanneer het halen van de eisen te veel moeite vergt. Hierdoor recupereert de werknemer niet voldoende (Bakker & Demerouti, 2007; Meijman & Mulder, 1998).

Voordelen van technologie zijn op te delen in drie aspecten, 1) de mogelijkheid tot connectie met het werk vanuit andere locaties (Middleton, 2007), 2) controle over het werk doorheen de dag (Allen & Shoard, 2005; Mazmanian et al., 2013; Valcour & Hunter, 2005) en 3) efficiëntie op vlak van tijd (Govindaraju & Seward, 2005; Matusik & Mickel, 2011). Deze aspecten kunnen aanzien worden als *Job Resources* (Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016). Daarnaast is aangetoond dat ook ondersteuning vanuit de organisatie en persoonlijke assistentie *Job Resources* zijn (Day et al., 2012).

Nadelen van technologie zijn, 1) stijging in interrupties van het werk (Fonner & Roloff, 2012; Thomas et al., 2006), 2) opstapeling van onverwachte of onvoorspelbare taken (Fonner & Roloff, 2012; Thomas et al., 2006); 3) stress door de angst voor een te hoge werkdruk en verlies van controle (Barley et al., 2011); 4) stress door interrupties (Fonner & Roloff, 2012); 5) interrupties van sociale activiteiten (McDaniel & Drouin, 2019); 6) afleiding van werk en studies (Duke & Montag, 2017); 7) procrastinatie (Schnauber-Stockmann et al., 2018) en 8) slaap- en gezondheidsproblemen (Lanaj et al., 2014). Deze nadelen kunnen op hun beurt gezien worden als *Job Demands* (Ter Hoeven et al., 2016). Aanvullend zijn volgende aspecten ook *Job Demands* (Day et al., 2012), 1) beschikbaarheid en bereikbaarheid, 2) mogelijkheid tot communicatie bv. meer miscommunicatie door technologie (Ramirez, Walther, Burgoon & Sunnafrank, 2002), 3) ICT controle, bv. het gebrek aan zeggenschap dat een werknemer heeft over het gebruik van ICT (Day, Scott & Kelloway, 2010), 4) ICT *hassles* ("gedoe") bv. storing of defect van technologie, 5) controle van prestaties van werknemer a.d.h.v. ICT, 6) het leren van nieuwe aspecten van de ICT bv. na updates, 7) verwachte reactie, bv. de verwachting van een organisatie dat na updates de werknemers alles direct onder de knie hebben (Wood, 2001) en 8) werkdruk, bv. hoge taakeisen.

Gevolgen van een teveel aan *Job Demands*, met een tekort aan *Job Resources* kan leiden tot belasting (Demerouti, et al., 2001). Een belangrijke vorm van belasting is stress, waarbij in deze context specifiek interesse is in techno-stress.

---

<sup>3</sup> Dit volgt het model omtrent de voorspellingen van het Job Demands-Resources model, gebaseerd op interactie effecten (Bakker, & Demerouti, 2007).



## 2.2 Techno-stress

Techno-stress is gekend als een moderne adaptatieziekte, waarbij op een ongezonde wijze omgegaan wordt met nieuwe ICT's (Brod, 1984). Het gaat m.a.w. om een ervaring van stress, veroorzaakt door het gebruik van ICT's (Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, 2008).

Gebaseerd op het transactioneel model van stress (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001; Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984; McGrath, 1976) is een variant gemaakt voor techno-stress (Ragu-Nathan et al., 2008). Techno-stress creators staan in parallel met stressors in het originele model. Zo'n parallel zien we ook tussen techno-stress inhibitors en situationele factoren, jobtevredenheid en belasting (omgekeerde relatie), en toewijding aan de organisatie en continue toewijding tot andere organisatorische uitkomsten.

Techno-stress-creators, de aspecten die techno-stress kunnen veroorzaken, kunnen in categorieën opgedeeld worden (Pirkkalainen, Salo, Tarafdar & Makkonen, 2019; Ragu-Nathan et al., 2008), 1) *techno-overload*, het simultaan ontvangen van informatie langs verschillende kanalen, met als gevolg een overdaad aan communicatie en informatie. Dit noemt ook wel *information fatigue* (Weil & Rosen, 1997) en *data-smog* (Brillhart, 2004). 2) techno-invasie, hierbij gaat het om de continue connectiviteit waardoor de temporale en ruimtelijk grenzen tussen werk en andere aspecten van het leven doorbroken worden. 3) techno-complexiteit, de wil vanuit de organisatie om steeds de laatste technologie en updates toe te passen omwille van bv. economische overwegingen, met steeds complexere handleidingen en handelingen tot gevolg. 4) techno-onveiligheid (*insecurity*), als gevolg van de snelle wisselingen van technologie, wordt een ambiguïteit ervaren over de huidige en toekomstige job, en 5) techno-onzekerheid (*uncertainty*), configuraties en aanpassingen naar de klant kunnen ertoe leiden dat problemen worden ondervonden (bv. slechte documentatie, fouten in de programmatie, verlies van data en programma's (Weil & Rosen, 1999)), wat leidt tot het gevoel hiermee niet om te kunnen springen (Brod, 1984; Fisher & Wesolkowski, 1999). Concluderend valt op te merken dat ICT's resulteren in stress omwille van 1) de complexiteit, 2) regelmatige aanpassingen, 3) steile leercurve, 4) het feit dat meer werk is vereist, 5) het overmatig multitasking, en 6) technische problemen en fouten (Ragu-Nathan et al., 2008).

Techno-stress-inhibitoren, de aspecten die positief samenhangen met jobtevredenheid, en een modererend effect hebben op de relatie tussen techno-stress-creators en jobtevredenheid (Fuglseth en Sørensen, 2014; Ragu-Nathan et al., 2008), kunnen opgedeeld worden volgens, 1) *technical support provision* of institutionele ondersteuning (Nelson, 1990), bv. een helpdesk of werkposten met demonstraties (Kupersmith, 1992). 2) *literacy facilitation*, of maatregelen die de kennis en het begrip versterken, bv. het stimuleren om kennis te delen omtrent ICT's tussen collega's of training en begeleiding. 3) *involvement facilitation*, of het versterken van engagement met nieuwe technologie, bv. de gewone werklust verlagen om zo tijd te geven om te leren of participatie tijdens de plannings- en implementatiefase (Brod, 1984).

De gevolgen van techno-stress kunnen onderverdeeld worden in (Sanderlin, 2004), 1) subjectieve gevolgen, zoals angst, boosheid, apathie, verveling, depressie..., 2) gedragsmatige gevolgen, zoals te weinig of overeten, overmatige alcohol consumptie, roken, prikkelbaarheid, rusteloosheid, stressvolle situaties vermijden..., 3) cognitieve effecten, moeilijkheden in het nemen van beslissingen, moeilijkheden met concentratie en het misinterpreteren van situaties, 4) fysiologische gevolgen, zoals stijging in hartslag en bloeddruk, zweten, droge mond, duizeligheid, hoofdpijn..., 5) organisatorische gevolgen, zoals

absenteïsme, lage productiviteit, hogere verlooptentatie en job-ontevredenheid... Verder onderzoek toont aan dat ook een daling in innovatie en toewijding aan de organisatie gevolgen zijn van techno-stress (Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar, Pullins & Ragu-Nathan, 2015; Tarafdar, Tu & Ragu-Nathan, 2011), net als een stijging in burn-out (Srivastava, Chandra & Shirish, 2015) en uitputting (Ayyagari, Grover & Purvis, 2011).

## 2.3 Naar digitaal welzijn

### 2.3.1 Definitie

Welzijn in het algemeen wordt als volgt gedefinieerd:

*“The concept of general wellbeing is generally not understood as the absence of an undesirable state, but rather as a state of “optimal psychological experience and functioning” (Deci & Ryan, 2008, p.1).”*

Het concept digitaal welzijn volgt deze tendens, en bevat vier belangrijke aspecten.

Ten eerste gaat het niet om een medische diagnose. Digitaal welzijn reikt verder dan het tegengestelde van een verslaving aan technologie (Vanden Abeele, 2020).

Ten tweede spelen ervaringen een belangrijke rol. Technologie wordt immers problematisch bij, 1) de ervaring van controleverlies en 2) de ervaring dat het gebruik ervan je alledaagse leven verstoort (Kardefelt-Winther et al., 2017; Pies, 2009). Beide criteria kunnen bekeken worden als iets wat aanwezig is of niet (vb. Griffiths, 2005) of juist als een continuüm (Van Rooij & Kardefelt-Winther, 2017). Echter, hierbij worden de positieve aspecten van technologie niet meegenomen: plezier (Reinecke & Hofmann, 2016) en functionele steun (Lukoff, Yu, Kientz & Hiniker, 2018). Dit laatste is uitdrukkelijk van belang in dit onderzoek, aangezien het gebruik van technologie verplicht is op de werkvloer en dient als een ondersteunende functie.

Ten derde is ook de variabiliteit doorheen de tijd van belang om mee te nemen. Het gaat hier om de stabiliteit van de digitale connectie en de persoon-specifieke veranderingen. De subjectieve ervaring over welzijn kan doorheen de tijd namelijk veranderen (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; Headey & Wearing, 1989). Deze dynamische aspecten dienen bij digitaal welzijn ook meegenomen te worden. Binnen dit onderzoek is er voornamelijk interesse naar de vertaalslag naar de werkcontext. Een mogelijke piste is het feit dat digitaal welzijn afhankelijk is van de mate waarin technologie op een bepaald moment nuttig is volgens de verplichtingen, verlangens of noden van de werknemer. De werknemer bevindt zich m.a.w. binnen een context van privé- en werkeisen, die ook in rekening moeten gebracht worden in de context van de werknemer.

Tot slot dient de tweeslachtigheid of ambivalentie erkend te worden. Hieronder valt het fenomeen dat zowel positieve als negatieve ervaringen op hetzelfde moment kunnen voorkomen (Vanden Abeele, 2020). Dit meenemen heeft als doel om de positieve uitkomsten niet op te moeten offeren, om de negatieve te reduceren of elimineren (Hiniker, Hong, Kohno & Kientz, 2016).

Met deze bedenkingen in het achterhoofd, bekomt men volgend voorstel voor een definitie rond digitaal welzijn:

*“Digital wellbeing is a subjective individual experience of optimal balance between the benefits and drawbacks obtained from mobile connectivity. This experiential state is comprised of affective and cognitive appraisals of the integration of digital connectivity into ordinary life. People achieve digital wellbeing when experiencing maximal controlled pleasure and functional support, together with minimal loss of control and functional impairment.”* (Vanden Abeele, 2020, p. 7)

Bij het maken van een reflectie naar het werkveld kan men drie aspecten opmerken die kunnen verschillen binnen deze context. Allereerst bedenken we of de ervaring rond digitaal welzijn even individueel verloopt als in *ordinary life*. Gezien er ook gevolgen of effecten zijn op team- en organisatorisch niveau. Vervolgens dient de toevoeging van *work life* doorgevoerd te worden, het gaat namelijk om de specifieke context van het werkveld. Tot slot stellen we ons de vraag of het concept van *controlled pleasure* even sterk aanwezig is in de context. De redenering hierachter is het feit dat het primaire doel van ICT-gebruik binnen het werkveld niet ‘plezier hebben’ is, maar functionele ondersteuning.

### **2.3.2 De complexe aard van digitaal welzijn**

Digitaal welzijn gaat over een individuele balans tussen de voor- en nadelen die aan digitale connectie verbonden zijn (Vanden Abeele, 2020). Het feit dat deze balans op individueel niveau plaatsvindt, maar ook invloeden vanop technologisch en contextueel niveau ondervindt, geeft de complexe aard van het concept weer (Vanden Abeele, 2021). Het feit dat het vinden van de balans tussen de voor- en nadelen geen evidentie is en veel individuen hiermee worstelen, geeft vanuit de praktijk een vermoeden dat het weldegelijk om een complexiteit gaat.

Ten eerste zijn de individuele factoren die de balans vermoelijken, 1) hoge mate van impulsiviteit, en 2) hoge mate van FOMO, *fear of missing out* (Vanden Abeele, 2021). Ten tweede liggen de technologische factoren bij de ontwerpprincipes van de digitale platformen. Deze zijn zo ontworpen dat ze mensen aanzetten tot een frequenter, langduriger en aandachtiger gebruik. Bepaalde aspecten gaan zo ver dat ze het checkgedrag van mensen mee sturen, bv. notificatiesystemen (Vanden Abeele, 2021). Tot slot is de context tweezijdig, enerzijds is er de situationele context, anderzijds de sociale of institutionele context (Vanden Abeele, 2021). De ongewenste verstoring van primaire activiteiten vallen onder de situationele context. In deze context ontstaat er een doelconflict: hetgeen je wil doen versus hetgeen je moet doen. Gevolgen hiervan zijn schaamte- en schuldgevoelens. Dit fenomeen kan zich ook voordoen op vlak van sociale interacties, met verminderde relatiekwaliteit of conflict tot gevolg (Vanden Abeele, 2021). Het vormen of aanwezig zijn van formele en informele regels, normen en verwachtingen binnen sociale groepen of instituties vormt de sociale of institutionele context (Vanden Abeele, 2021). Dit kan op zijn beurt leiden tot rolconflicten.

Binnen het werkveld kunnen deze aspecten, persoon, technologie en context, verschillen of juist specifiek zijn. Om hieromtrent meer kennis te verschaffen, ligt binnen dit onderzoek de focus op het werkveld en het digitale welzijn op de werkvloer.

## 2.4 Digitale deconnectie

### 2.4.1 Definitie

Hetgeen onder digitale deconnectie verstaan wordt, is nog steeds onderwerp van onderzoek. Vanden Abeele (2021) geeft aan dat het met volgende aspecten te zien heeft, 1) limieten opstellen aan digitale verbondenheid, 2) al dan niet op lange termijn, 3) vaak met als doel om gezondheid, productiviteit en welzijn te vergroten. Deconnectie kan op verschillende niveaus gebeuren, nl. individueel, groep en organisatorisch. Individuele deconnectie houdt in dat aan zichzelf regels en limieten opgelegd worden. Op groepsniveau houdt dit in dat afspraken gemaakt worden i.v.m. digitale deconnectie. Op niveau van organisaties of overheden gaat het om faciliteren en/of reguleren. Dit is echter nog geen echte vorm van definitie. Om die reden wordt gekeken naar het eindwerk van Verlinden (2020), waarbij voor het eerst een definitie werd opgesteld.

*“Deconnectie is een toestand waarbij een werknemer ontkoppeld is van werkgerelateerde ICTs, met oog op het verbeteren van zijn/haar herstel en algemeen welzijn. Om deze toestand te bekomen worden één of meerdere autonome of gecontroleerde deconnectiemaatregelen geïmplementeerd, die gekenmerkt worden door een specifieke drijfveer (overload of interruptie), een interventiecontext (werksfeer of privésfeer) een inhibitieniveau (partieel of compleet), een tijdsduur (kort of lang) en een interventieniveau (hoofdactiviteit of ondersteunende activiteit).” (Verlinden, 2020, p.33)*

Hierin zijn acht aspecten op te merken, nl. 1) ontkoppeling van werkgerelateerde ICT's, 2) doel omtrent herstel en welzijn, 3) deconnectiemaatregelen of -acties worden geïmplementeerd, 4) er is een drijfveer, 5) een interventiecontext, 6) een inhibitieniveau, 7) tijdsduur, en 8) een interventieniveau.

Hetgeen analoog is aan kenmerken volgens Vanden Abeele (2021) is allereerst het aanwezig zijn van een doel waaruit individuen deconnecteren. Daarnaast speelt bij beiden de tijdsduur een rol, die in beide gevallen zowel lang als kort kan zijn. Vanden Abeele (2021) geeft aan dat limieten worden opgesteld op vlak van digitale verbondenheid, terwijl Verlinden (2020) een stap verder gaat en spreekt over ontkoppeling van werkgerelateerde ICT's. Hierbij werken we op dat de definitie van Verlinden (2020) specifiek is toegespitst op de werkcontext, terwijl dit bij Vanden Abeele (2021) niet het geval is.

Hetgeen extra wordt toegevoegd in de definitie van Verlinden (2020) gaat o.a. over het feit dat maatregelen effectief worden geïmplementeerd. Daarnaast is er sprake van een drijfveer. Deze vindt plaats vanuit ofwel *overload*, een teveel aan ICT's, ofwel uit interruptie, een te veel aan onderbrekingen door ICT's. Vervolgens is er sprake van een interventiecontext. Hierbij draait het om de 'plaats' waar de interventies tot uiting komen, nl. in de privésfeer of in de werksfeer. Het inhibitieniveau draait vervolgens om de mate waarin een interventie partieel of compleet wordt uitgevoerd. Onder een partiële interventie verstaat men die maatregelen die gebruik nog mogelijk maken, maar niet volledig bv. notificaties uitschakelen, maar het toestel terwijl nog gebruiken. Dit is in tegenstelling tot een complete deconnectie, waarbij bv. het volledige toestel wordt uitgeschakeld en men het bijgevolg (tijdelijk) niet meer kan gebruiken. Tot slot ziet men een onderscheid op vlak van interventieniveau, waarbij het gaat om hoofdactiviteiten of ondersteunende activiteiten. Een hoofdactiviteit is de eigenlijke deconnectie, zoals het uitschakelen van notificaties of toestellen. Een ondersteunende

activiteit is die groep van activiteiten die de hoofdactiviteit helpen in hun doel, bv. communiceren over de momenten waarop gedeconnecteerd wordt.

#### **2.4.2 Deconnecteren op en rond het werk**

Vrijwillig deconnecteren kent een nuance tussen expliciet gebruik of expliciet geen gebruik van ICT's. Dit omwille van het feit dat het gebruik ervan volledig schrappen vaak niet wenselijk is, en in de werkcontext zelfs onmogelijk (Light & Cassidy, 2014; Nguyen, 2021). Zo'n nuance uit zich in een vorm van connectie door enkele online diensten volledig te schrappen en anderen niet (Nguyen et al., 2021), of door tijdelijke onderbrekingen te nemen of gebruiksduur te limiteren (Aranda & Baig, 2018; Franks, Chenhall & Keogh, 2018; Light & Cassidy, 2014). Deze interventies zijn vaak afhankelijk van de situatie, het medium, het tijdstip, de plaats en het gewenste doel van het deconnecteren (Hesselberth, 2018). Daarnaast geven Adam en collega's (2017) aan dat binnen het werkveld verschillende aspecten een rol spelen, nl. de karakteristieken van de job en de omgeving op vlak van technologie, organisatie en op sociaal vlak.

*Digital detoxes* zijn intentionele en tijdelijke pauzes van technologie, om zo terug te verbinden met de offline wereld (Jorge, 2019). Dergelijke interventies komen voornamelijk voor in een specifieke context, bv. een vakantie (Aranda & Baig, 2018; Jorge, 2019). Zo valt op te merken dat dit mogelijks minder van toepassing is in de werkcontext. Echter, recent onderzoek (Mirbabaie, Stieglitz & Marx, 2022) beschrijft *digital detox* als 1) periodische deconnectie van IT, en 2) maatregelen die het gebruik van IT reduceren (aangepast o.b.v. Syvertsen & Enli, 2019). Hierbij valt een analogie op te merken met de definitie van Verlinden (2020) omtrent digitale deconnectie op het werk, nl. tijdsduur en inhibitieniveau. Verder zijn er drie dimensies voorgesteld, die verder de analogie aantonen met digitale deconnectie, 1) lengte van het interval, 2) de mate van IT-assistentie, en 3) mate van organisatorische interventie (Mirbabaie et al., 2022). Zo valt op te merken dat afhankelijk van de beschrijving, *digital detox* weldegelijk relevant is binnen de context van werk. Het wissen van applicaties komt in de context van deconnecteren van sociale media ook voor (Baumer et al., 2013). Opnieuw is dergelijke interventie moeilijker in de werkcontext, gezien het verplichte kader rond het gebruik van ICT's. Minder expliciete interventies gaan om het limiteren van de gebruiksduur mits simultaan geconnecteerd te blijven (Aranda & Baig, 2018; Cho, 2015). Onmiddellijk valt op dat dergelijke interventie in de werkcontext wel mogelijk is, gezien er een connectie mogelijk blijft. In dit geval gaat het uitdrukkelijk om deconnecteren van het werk, tijdens het werk. Een praktische toepassing hiervan kan zijn om van werk-gerelateerde communicatie via mail tijdelijk te deconnecteren (Belkin, Becker & Conroy, 2016). Daarnaast is er ook de mogelijkheid om de instellingen aan te passen (Light & Cassidy, 2014). Opnieuw is dit een optie in de werkcontext. Tot slot zien we dat technologie zelf ook kan ondersteunen in de deconnectie van technologie, dit via het gebruik van *screen time applications* (Schmuck, 2020). Dit zijn applicaties die het gebruik van andere applicaties limiteert en zo ook bv. geen notificaties 'doorlaat'.

Recent onderzoek (Nguyen, 2021) keek naar de deconnectie van sociale media op verschillende niveaus, m.a.w. waarvan en hoe individuen deconnecteren. Binnen huidig onderzoek wordt de vertaalslag gemaakt naar het werkveld. De verschillende niveaus zijn 1) deconnectie van toestellen, waarbij visuele prikkels zo veel als mogelijk gelimiteerd moeten worden om het deconnecteren vol te houden. In het werkveld kan dit bv. door de telefoon buiten het zicht te houden, en zo de focus op het werk te behouden. 2) deconnectie van

specifieke platformen of applicaties, waarbij verleidingen werden weggehaald bv. door de app te 'verstoppen' of door selectief te deconnecteren, bv. werk- versus privécommunicatie. 3) deconnectie van inhoud van applicaties, communicatie of functies, waarbij vaak andere technologie gebruikt wordt. Hierdoor zijn technologie-vaardigheden noodzakelijk. De mogelijkheid van selectief deconnecteren is hier ook van toepassing. In de werkcontext kan bv. via hetzelfde kanaal gecommuniceerd worden voor privé, als voor het werk, maar na de werkuren de notificaties van het werk uitgeschakeld worden.

Om meer inzicht te verschaffen in de omgang met technologie, wordt de *Boundary Theory* (Ashforth et al., 2000) behandeld in volgend onderdeel. Hierin spelen psychologische ontkoppeling en het vermijden van interrupties een belangrijke rol. De eerste kan toegepast worden bij het deconnecteren van het werk, in het privéleven. De tweede is dan weer van belang bij het deconnecteren van het werk, in het werkveld.

### **2.4.3 Digitale deconnectie, een boundary management techniek?**

Om digitale deconnectie beter te begrijpen, benaderen we het als een boundary management techniek. Dit betekent dat we nagaan in hoeverre digitale deconnectie kan dienen om grenzen tussen verschillende delen van het leven te bewaken. In volgende onderdelen wordt nagegaan hoe digitale deconnectie in de werkcontext kan beschouwd worden als een methodiek om verschillende grenzen te versterken en/of bewaken.

#### **2.4.3.1 Wat is de Boundary Theory?**

*Boundary Theory* (Ashforth et al., 2000) stelt dat er grenzen zijn tussen verschillende aspecten van het leven, ook wel rollen genoemd. Deze rollen zijn bv. voldoen aan gestelde eisen van de werkgever, wat een werk-rol is, en samen eten met het gezin in de avond, wat een privé-rol is. Het is gebaseerd op de cognitieve theorie omtrent sociale classificatie (Nippert-Eng, 1996). Grenzen kunnen zowel dik als dun zijn, en zowel doorlaatbaar als ondoorlaatbaar, afhankelijk van verschillende factoren bv. hoe flexibel het werk is georganiseerd, maar evengoed de wil van de individuele werknemer om niet over het persoonlijke leven te praten op het werk (Ashforth et al., 2000). De *Boundary Theory* legt voornamelijk de focus op transities tussen de verschillende rollen (Ashforth et al., 2000). Binnen het kader van digitale deconnectie wordt gekeken naar micro-transities, nl. transitie die een hoge frequentie kennen, en vaak terugkeren. Dit is in tegenstelling tot macro-transities, waarbij permanente verandering voorkomt.

Twee belangrijke kenmerken van de *Boundary Theory* zijn flexibiliteit en permeabiliteit. Flexibiliteit is de graad van vervormbaarheid of kneedbaarheid van temporale en ruimtelijke grenzen (Allen, Cho & Meier, 2014). Voorts bestaan er twee vormen van flexibiliteit, 1) *flexibility-availability* of de beschikbaarheid aan flexibiliteit, en 2) *flexibility-willingness* of de wil voor flexibiliteit (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Matthews & Barnes-Farrel, 2010; Matthews, Barnes-Farrell & Bulger, 2010). Flexibiliteit is geassocieerd met meer *spillover* effecten tussen werk en het privéleven (Bulger et al, 2007). Hiermee wordt bedoeld dat meer flexibiliteit resulteert in meer transities tussen werk- en privérollen. Anderzijds gaat permeabiliteit over de mate waarin een persoon fysiek aanwezig is bij de ene rol, doch psychosociaal of gedragsmatig aanwezig is bij een andere rol (Allen et al., 2014).

#### 2.4.3.2 Hoe wordt dit toegepast?

Om te begrijpen hoe de *Boundary Theory*, en bijgevolg ook digitale deconnectie, kan toegepast worden, ligt de nadruk op het belang van preferenties. Deze preferenties gaan om de voorkeur om enerzijds verschillende rollen door elkaar te mengen, of deze juist strikt uit elkaar te houden. Hierbij spreken we over integratie of segmentering. Daarnaast zijn er verschillende technieken om met verschillende rollen om te springen. Deze zijn gedragsmatig, temporaal, fysiek en communicatief.

Hoge integratie houdt in dat zowel hoge flexibiliteit als hoge permeabiliteit aanwezig is. Werknemers willen zoveel mogelijk hun werk en hun privéleven integreren (Nippert-Eng, 1996). Kenmerkend aan integreren, is het vervagen van grenzen tussen werk en privé. Daarbij valt op te merken dat de transitie tussen werk en privé op hun beurt wel vlotter gebeuren (Ashforth et al., 2000). In tegenstelling betekent segmentering zowel lage flexibiliteit als lage permeabiliteit. Individuen die segmenteren willen hun privéleven en hun werk liefst uit elkaar houden (Nippert-Eng, 1996). Er is m.a.w. sprake van een continuüm (Nippert-Eng, 1996). Kenmerkend aan segmentering is het feit dat transitie moeilijker verlopen, maar ook interrupties worden moeilijker. Daarnaast valt er op te merken dat het vervagen van grenzen tot een minimum wordt behouden en dat de creatie en het behoud van grenzen beter gaat (Ashforth et al., 2000).

Onderzoek toont aan dat individuen op meerdere manieren aan boundary management kunnen doen. Ten eerste zijn er de gedragsmatige technieken, die gaan om 1) het betrekken van andere mensen, bv. door hulp te vragen, 2) technologie toepassen, bv. door verschillende email-accounts aan te maken, 3) prioriteiten stellen, en 4) het vastleggen van verschillende graad in permeabiliteit bv. het kiezen welke specifieke aspecten men in wil permeabel zijn, en waarin niet (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009). Ten tweede zijn er de temporale technieken, die draaien om het controleren van de werktijden en het vinden van rust of een onderbreking. Het controleren van de werktijd kan bv. door het aflijnen van bepaalde blokken tijd die expliciet dienen voor het werk. Het vinden van rust of onderbreking kan door zichzelf voor een bepaalde periode te verwijderen van werk/privé-eisen (Kreiner et al, 2009). Ten derde gaan de fysieke technieken op hun beurt dan weer over het aanpassen van fysieke grenzen, zoals verwijderen of juist bijvoegen van grenzen tussen werk en privé. Het aanpassen van de fysieke ruimte, zoals een thuishkantoor inrichten, zodat niet langer gewerkt wordt in gedeelde ruimtes in het huis, is een tweede variatie. Daarnaast ziet men het managen van fysieke attributen, zoals het plaatsen van een foto van het gezin op het werk, of dit juist niet doen (Kreiner et al, 2009). Tot slot draaien de communicatieve technieken om het stellen van verwachtingen, bv. communiceren met andere over hoe je je grenzen instelt, en individuen die je grenzen niet respecteren daarop aanspreken. Kreiner en collega's (2009) stellen dat de implementatie van een combinatie van deze technieken tot een synergistisch effect leidt, wat de werk-privébalans ten goede komt.

#### 2.4.3.3 Waarom is het belangrijk?

Het belang van *boundary management* schuilt in de gevolgen wanneer dit niet gebeurt. Deze gevolgen vinden plaats wanneer geen psychologische ontkoppeling plaatsvindt (buiten het werk) en interrupties plaatsvinden (tijdens het werk).

Psychologische ontkoppeling is het fenomeen waarbij werknemers mentaal deconnecteren van hun werk én niet aan werkgerelateerde aspecten denken tijdens ontspanningsperiodes (Sonnentag, 2012). Wanneer stressvolle situaties op het werk zich voordoen, helpt

psychosociale ontkoppeling om hiermee om te gaan, het functioneert m.a.w. als buffer (Sonnentag, 2012).

Onderzoek wees uit dat psychologische ontkoppeling voordelig is voor het welzijn van werknemers en ook voor de werkperformantie (Sonnentag, 2012). Werknemers die meer ontkoppelen zijn meer tevreden met hun leven, ervaren minder emotionele uitputting en minder symptomen van andere psychologische belasting (Moreno-Jiménez, et al. 2009; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt 2009; Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010b). Op lange termijn zorgt een tekort aan psychologische ontkoppeling voor een hogere emotionele uitputting (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010a). We merken hierbij op dat emotionele uitputting één van de vier aspecten van burn-out is (Desart, Schaufeli & De Witte, 2017). De affectieve staat is gunstiger op die dagen waarbij hoge ontkoppeling wordt waargenomen. Meer psychologische ontkoppeling zorgt voor meer tevredenheid en voor minder vermoeidheid voor bedtijd (Sonnentag & Bayer, 2005). De voordelen blijven gelden tot de ochtend nadien, waarbij men zich minder vermoeid en minder geïrriteerd voelt (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008). Zo keren werknemers terug naar het werk met een gunstigere affectieve staat én presteren ze beter (Rothbard & Wilk, 2011). Ook op organisatorisch niveau vindt men dat psychologische ontkoppeling gerelateerd is aan verschillende aspecten van performantie op het werk, nl. taakperformantie en proactief gedrag op het werk. Daarnaast zorgt ontkoppeling tijdens het weekend voor een gevoel van verfrissing bij de start van de volgende werkweek en wordt doorheen de week meer proactief gedrag op het werk waargenomen (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2010).

De verschillende aspecten die psychologische ontkoppeling tegengaan, zijn te vinden op individueel, organisatorisch en maatschappelijk niveau. Op individueel niveau zorgt de eigenschap negatieve affectiviteit voor een moeilijker relatie met ontkoppeling (Kühnel, Sonnentag & Westman, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Mensen met de eigenschap negatieve affectiviteit zijn individuen die in het algemeen sterker reageren op negatieve gebeurtenissen. Daarnaast zorgt hoge betrokkenheid in de job voor moeilijkheden i.v.m. psychologische ontkoppeling (Kühnel et al., 2009; Sonnentag & Krueger, 2006). In de werkcontext met ICT's kan de mogelijkheid tot continu in contact blijven staan ervoor zorgen dat psychologische ontkoppeling vermoeilijkt. Twee aspecten spelen een rol op organisatorisch niveau, nl. hoge werkdruk en hoge tijdsdruk (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag, 2011; Sonnentag & Fitz, 2007; Sonnentag et al., 2010b). Beide aspecten zorgen voor een algemene prikkeling, waardoor ontkoppelen moeilijker wordt. Op maatschappelijk vlak zorgen slechte omgevingsfactoren op hun beurt voor een negatieve relatie met psychologische ontkoppeling (Sonnentag, 2012). Hiermee wordt bedoeld dat de manier waarop men tijd doorbrengt na het werk, maar even goed de plaats waar men dit doet, van belang zijn voor de mate van psychologische ontkoppeling. Zo vonden Mojza, Sonnentag en Bornemann (2011) dat betekenisvolle activiteiten naast het werk zorgen voor een betere ontkoppeling van het werk. Kaplan (1995) vond dat 'zachte' stimuli in de omgeving belangrijk zijn bij het gevoel van moeiteloze aandacht in een bepaalde omgeving. Dergelijke stimuli worden bijvoorbeeld gevonden in de natuur.

Interrupties worden binnen onderzoek omtrent grenzen en *boundary management* gezien als 'inbraken' van de ene rol naar de andere rol (Allen et al., 2014). Echter, binnen dit onderzoek wordt verder gegaan door te kijken hoe interrupties die tijdens het werk voorkomen, en ook door het werk veroorzaakt zijn, ervaren worden. Het gaat m.a.w. om interrupties binnen een bepaalde rol, door diezelfde rol. Wat verder uit het onderzoek omtrent grenzen wel van belang



blijft, is de mate waarin de interrupties zelf-gegenereerd zijn of vanuit de externe context worden opgelegd (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Dit aspect kan evenwel van belang zijn wanneer wordt gekeken naar interrupties binnen een rol, veroorzaakt door diezelfde rol. We erkennen hier dat een interruptie een techno-stress-creator is, meer specifiek een vorm van techno-invasie.

#### 2.4.3.4 Coping

Techno-stress heeft een grote impact op een individuele werknemer en op een organisatie, bijgevolg is ermee omgaan om zo preventief te werk te gaan van belang. Lazarus en Folkman (1984) definiëren coping als

*“cognitive and behavioral efforts to manage specific external and internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person”*  
(Lazarus & Folkman, 1984, p. 141)

Het gaat om prikkels vanuit de externe of interne omgeving waarmee moet omgesprongen worden, op cognitieve of gedragsmatige wijze, omdat die als te veeleisend aanzien worden door een individu (Lazarus & Folkman, 1984). In de context van techno-stress zijn de aspecten die veeleisend zijn de techno-stress-creators (Folkman, 1984; Tarafdar, Cooper & Stich, 2019).

Een eerste opdeling binnen coping is het verschil tussen probleem-gefocusst en emotioneel-gefocusst coping (Folkman, 1984). Onder probleem-gefocusst coping verstaat men gedragingen die gericht zijn om het probleem aan de bron aan te pakken. In praktijk kan dit neerkomen op het zoeken naar de oorzaak en die elimineren (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Emotioneel-gefocusst coping legt de focus op het reguleren van emoties tijdens stressvolle situaties (Carver et al., 1989). In praktijk kan dit neerkopen op het ontkennen van het probleem en zo dus te doen alsof het niet voorkomt (Carver et al., 1989). Deze opdeling geeft de brede vorm van aanpak aan, maar toont niet hoe individuen zich kunnen voorbereiden op toekomstige stressoren (Pirkkalainen et al., 2019). Om die reden is er een onderscheid gemaakt tussen proactief en reactief gedrag t.o.v. stressvolle situaties in de context van techno-stress. Een combinatie van beiden is belangrijk gezien het feit dat de reactieve methode vaak onvoldoende werkt om adequaat om te gaan met de techno-stress (Carver et al., 1989; Folkman & Moskowitz, 2004; Tugade, 2012). Zo hangt de effectiviteit van coping af van de gevolgen van het proactief en het reactief copen (Aspinwall & Tayler, 1997; Tugade, 2012; Waugh et al., 2008). Deze gevolgen zijn zowel individueel als gedeeld, aangezien de gevolgen van het reactief coping gemoduleerd worden door de gevolgen van het proactief coping (Tugade, 2012).

Proactief copen is een manier om veerkracht op te bouwen tegen stressvolle situaties en zich zo voor te bereiden op de situaties die komen (Aspinwall & Tayler, 1997; Folkman & Moskowitz, 2004; Schwarzer & Taubert, 2002). Het gaat hier dus om een bewuste manier van copen (Cozzarelli, 1993; Folkman & Moskowitz, 2004). Twee vormen kunnen onderscheiden worden, 1) *mastery* of meesterschap, waarbij de perceptie van controle over de situatie van belang is, en 2) *meaning-making* of betekenisgeving, waarbij het van belang is om de positieve betekenis in de situatie te vinden (Scheier, Carver & Bridges, 1994; Schwarzer & Knoll, 2008). We merken hier een intersectie met het probleem- en emotioneel-gefocusst coping. Dit geeft aan dat specifieke vormen van proactief coping ofwel probleem-gefocusst ofwel emotioneel-gefocusst kunnen zijn, afhankelijk van de intenties en de situatie (Pirkkalainen et al., 2019).

Reactief omgaan met techno-stress bestaat naast opzettelijke of bewuste coping mechanismen, met als doel de belasting zo laag mogelijk te houden (Folkman & Moskowitz, 2004; Skinner & Zimmer-Gembeck, 2012; Tugade, 2012). Reactief coping is m.a.w. een instinctieve manier van omgaan met de techno-stress-creators (Carver et al., 1989; Skinner & Zimmer-Gembeck, 2012). We onderscheiden hier ook twee soorten, 1) *separating oneself* of zich afscheiden, waarbij een individu afstand neemt van hetgeen stress bezorgd, en 2) *expressing emotions* of emoties uitdrukken (Carver et al., 1989; Skinner en Zimmer-Gembeck, 2012). Deze reacties gebeuren spontaan met als doel emotionele stabiliteit opnieuw te bereiken (Folkman et al., 1986; Skinner & Zimmer-Gembeck, 2012), als reactie op techno-stress-creators (Aspinwall & Taylor, 1997; Carver et al., 1989; Schwarzer & Taubert, 2002; Skinner & Zimmer-Gembeck, 2012).

## 2.5 De leeftijdsgroep 31 tot 50 jaar

Gezien de focus van dit onderzoek ligt bij de leeftijdsgroep 31 tot 50 jaar, gaan we hier kort in op wat de opvallende aspecten zijn binnen deze groep. Allereerst is op te merken dat de opdeling gebeurd is o.b.v. de chronologische leeftijd. Er bestaan echter nog andere manieren om naar leeftijd te kijken, 1) organisatorische leeftijd, 2) leefsituatieleeftijd, 3) psychosociale leeftijd, en 4) functionele leeftijd (de lange et al., 2006). De organisatorische leeftijd draait om vakbekwaamheid en de dienstervaring. Binnen deze groep kan dit reeds een invloed hebben, gezien gemiddeld genomen reeds minimaal 5 jaar gewerkt wordt. Op die manier kan er sprake zijn van ervaring binnen de carrière, wat bij een beginnende werknemer mogelijks minder het geval is. De leefsituatieleeftijd gaat over de privésituatie, waarbij in deze leeftijdsgroep gemiddeld de start van een gezin plaatsneemt. Zo leert StatBel dat in België de gemiddelde leeftijd van een moeder bij de geboorte van een kind 31 jaar is (Statbel, 2021). De impact die dit kan hebben op de werknemer is het feit dat een nieuwe soort rol, die van ouder, moet gebalanceerd worden met de werk-rol en andere rollen uit het privéleven. Dit geheel aan rollen zal een impact hebben op de mogelijkheid tot en/of de manier waarop men deconnecteert. De psychosociale leeftijd draait om percepties en zelfbeeld. Dit kan mogelijks ook een invloed hebben op digitale deconnectie, hoewel de specifieke link naar deze leeftijdsgroep niet eenduidig is. Tot slot is er de functionele leeftijd waarbij het gaat om de gezondheid van de werknemer. Hierbij kan mogelijks pas een algemene trend op te merken zijn bij het oudere deel van deze leeftijdsgroep, of zelfs pas bij een andere, oudere leeftijdsgroep. De moeilijkheden omtrent de werk-privé-balans bij deze leeftijdsgroep is op te merken in het onderzoek van Richert-Kazmierska en Stankiewicz (2016), waarbij oudere werknemers het makkelijker hebben om balans te vinden, in vergelijking met de jongere werknemers. Daarnaast is een significant verschil op te merken in de manier waarop men antwoordt tussen de groep 55 tot 70 jaar en 35 tot 44 jaar. De laatste groep antwoordt proportioneel minder akkoord te zijn met het beheren van de werk-privé-balans, in vergelijking met de eerste groep. De groep 35 tot 44 jaar geeft het meest aan niet akkoord te zijn met de stelling een goede werk-privé-balans te ervaren. Dezelfde groep maakt onderdeel uit van de onderzoeksgroep uit dit onderzoek. Dit alles geeft een beeld over de mogelijke moeilijkheden of tendensen die spelen binnen deze leeftijdsgroep.

### 3 Data en methode(n)

#### 3.1 Onderzoeksvragen

Gezien de limieten binnen de literatuur op vlak van deconnectie op het werk is er de wil om in dit onderzoek na te gaan wat de aard van deconnectie is binnen de werkcontext. Hierin ligt de focus op verschillende tijdstippen, nl. deconnectie tijdens de werkuren en erbuiten. Binnen deze tijdstippen wordt de focus gelegd op de toestellen of functies waarvan de werknemers deconnecteren en op welke manier ze dit aanpakken. De algemene onderzoeksvraag kadert al deze aspecten:

*“Hoe helpt digitale deconnectie om een balans te vinden om digitaal welzijn te bevorderen bij werknemers uit de leeftijdscategorie 31 – 50 jarigen?”*

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, worden drie sub-onderzoeksvragen behandeld. Allereerst is er interesse in de manier waarop werknemers tussen 31 en 50 jaar digitaal deconnecteren. Er is interesse in de toestellen en tools, de maatregelen die genomen worden, en de gewoontes die er heersen. Ten tweede wordt de focus gelegd op de moment waarop men deconnecteert en hoe die verschillen. Tot slot is er interesse in waarom die werknemersgroep digitaal deconnecteert. Hieronder vallen de beweegredenen om te deconnecteren of het onvermogen om dat te doen. Deze vragen klinken vervolgens als volgt:

*“Op welke manier deconnecteren werknemers tussen 31 en 50 jaar op vlak van het digitale?”*

*“Wanneer deconnecteren werknemers tussen 31 en 50 jaar op vlak van het digitale?”*

*“Waarom deconnecteren werknemers tussen 31 en 50 jaar op vlak van het digitale?”*

#### 3.2 Verantwoording kwalitatief onderzoek

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de complexiteit van digitale deconnectie en hoe het zich manifesteert in de wereld rond het werk. Om theorie op te stellen, ook wel *theory building* genoemd, is gekozen voor kwalitatief onderzoek. Er is interesse in een fenomeen, digitale deconnectie, dat context-specifiek is. Om die reden zijn het kwalitatieve denkkader en werkwijze de keuze voor dit onderzoek (Golafshani, 2003).

#### 3.3 *Purposive Sampling*: selectie van de respondenten

Gezien de interesse in de aard van het fenomeen ligt en niet in de omvang, wordt kwalitatief te werk gegaan, dit via semigestructureerde interviews. Dit onderzoek kadert binnen een voorafgaande studie waarin men digitale deconnectie op kwantitatieve wijze vast wil leggen. In kader van die studie is een vragenlijst verspreid. Op het einde van de vragenlijst konden de respondenten aangeven dat ze geïnteresseerd waren om in gesprek te gaan over digitale deconnectie met een masterstudent. Deze informatie werd verzameld en binnen die groep werd geselecteerd op de respondenten die hoog scoren op digitale deconnectie volgens de vragenlijst. De reden hiervoor is het belang van waardevolle input over het eigenlijke deconnecteren. De items die in de vragenlijst voorkomen zijn te vinden in bijlage A. De keuze

voor werknemers die hoog scoren op digitale deconnectie is omwille van de interesse in de nuances die werknemers kunnen bieden wanneer veel gedeconnecteerd wordt, in tegenstelling tot zij die het niet vaak doen. Een hoge score op vlak van digitaal deconnecteren is het belangrijkste inclusiecriteria. Vervolgens is een opdeling gemaakt o.b.v. leeftijd. De categorie 31 tot 50 jarigen wordt in dit onderzoek behandeld. Via deze *purposive sampling* (Coyne, 1997) zijn negen respondenten bekomen, waarvan een korte beschrijving te vinden is in tabel 1. Belangrijk om op te merken is dat elf respondenten werden gecontacteerd, waarbij negen respondenten antwoordden en vervolgens een interview afnamen. Met de overige twee respondenten werd na de initiële uitnodiging en een reminder, geen contact opgenomen of verkregen.

De respondenten werden via mail gecontacteerd met als vraag of er nog steeds interesse was voor een gesprek (zie bijlage B). De respondenten ontvingen na het gesprek een bon van 15 euro als bedanking voor de deelname. Alle gesprekken verliepen online, via Microsoft Teams. De respondenten werden via een *informed consent* op de hoogte gebracht van het gebruik van hun gegevens, de verwerking ervan, het doel van de studie en de vraag of er akkoord is voor een opname tijdens het gesprek. Bij het begin van elk gesprek is nagegaan of dit *informed consent* werd ingevuld (zie bijlage C).

Tabel 1: Socio-demografische factoren respondenten (eigen document)

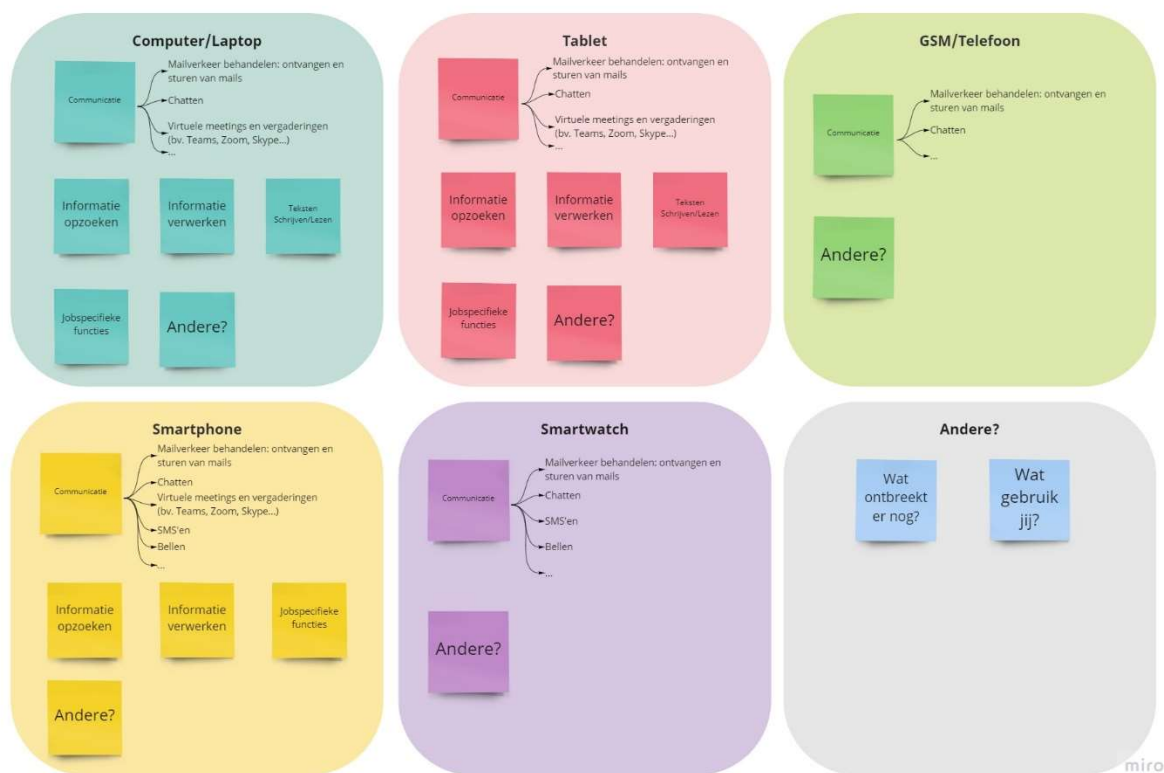
Respondent	Kenmerken
R1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Man</li> <li>○ 38 jaar</li> <li>○ Merging &amp; Acquisition</li> <li>○ Partner, 2 kinderen</li> </ul>
R2	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Man</li> <li>○ 31 jaar</li> <li>○ IT-werknemer</li> <li>○ Geen partner of kinderen</li> </ul>
R3	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Man</li> <li>○ 47 jaar</li> <li>○ Preventieadviseur en IT-ondersteuning</li> <li>○ Partner, 2 kinderen</li> </ul>
R4	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrouw</li> <li>○ 42 jaar</li> <li>○ Ambtenaar (HR)</li> <li>○ Partner, geen kinderen</li> </ul>
R5	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrouw</li> <li>○ 41 jaar</li> <li>○ Middenkaderfunctie</li> <li>○ Partner, 2 kinderen</li> </ul>
R6	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrouw</li> <li>○ 42 jaar</li> <li>○ Ambtenaar (HR)</li> <li>○ Partner, 2 kinderen</li> </ul>
R7	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrouw</li> <li>○ 44 jaar</li> <li>○ Financiën, Personeelsdienst</li> <li>○ Partner, 2 kinderen</li> </ul>
R8	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrouw</li> <li>○ 31 jaar</li> <li>○ Onderzoeker</li> <li>○ Partner, 1 kind</li> </ul>
R9	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrouw</li> <li>○ 36 jaar</li> <li>○ Directeur</li> <li>○ Partner, 3 kinderen</li> </ul>

### 3.4 Dataverzameling

#### 3.4.1 Aanpak en protocol

Het interview is opgedeeld in vijf grote onderdelen: 1) kennismaking en toelichting thema, 2) deconnectie tijdens het werk, 3) deconnectie tijdens privémomenten in de avond en het weekend, 4) deconnectie tijdens vakantieperiodes, 5) terugkoppeling en slot. Bijlage D geeft visueel weer welke informatie van belang is, waarop het interviewprotocol is gebaseerd. Het gehele protocol is te vinden in bijlage E.

In het eerste thematische luik wordt een niet-limitatieve lijst met ICT's en functies gedeeld met de respondent, (zie fig. 1). De respondent geeft vervolgens aan welke daarvan men gebruikt in functie van het werk, ook wanneer dit een privé-toestel is of in privé-momenten voorkomt. Er zijn zes grote blokken te onderscheiden, die verschillende toestellen voorstellen en de categorie "andere". Binnen de toestellen worden verschillende functies weergegeven, te vinden op de 'post-its'. Binnen de functie communicatie is een verdere opdeling op te merken, gezien de verscheidene vormen aan communicatie. Deze opdeling volgt de redenering uit het onderzoek van Nguyen (2021). Deze lijst is opgesteld met als doel de respondent niet te sturen in hun antwoorden. Door alle mogelijkheden aan te bieden en open te staan voor andere vormen, kan de respondent openlijk aangeven en nadenken welke ICT's gebruikt worden. Er wordt vervolgens ingepikt op de verschillende ICT's of functies die werden vermeld a.d.h.v. de niet-limitatieve lijst. In dit luik is er ook specifiek aandacht voor de invulling van de pauzes en ondersteuning of aandacht voor het thema vanuit de leidinggevende of de organisatie.



**Figuur 1: Niet-limitatieve lijst van ICT's en functies die op de werkvloer kunnen gebruikt worden (eigen document)**

Het tweede thematische luik gaat over het werkgerelateerde ICT gebruik tijdens het privéleven, dit specifiek in de avond en het weekend. Er wordt nagegaan of er vormen van werkgerelateerde ICT's verschillen in privéleven. Vervolgens vertelt de respondent of de verschillende vormen van ICT's en de verschillende functies. Dit luik is erg analoog aan het eerste thematische luik op vlak van de vragen. Dit heeft als doel verschillen en gelijkenissen te kunnen herkennen. Er wordt tot slot gepolst naar de rol van het werk in die momenten.

Het derde en laatste thematische luik is opnieuw erg analoog, waarbij de focus hier ligt op vakantieperiodes. De respondent vertelt over de rol dat werk al dan niet speelt in deze periode en in welke mate of vorm.

Na de verschillende thematische luiken in het interview, zijn enkele vragen gesteld om de kwaliteit van het onderzoek te versterken. Zo kan de respondent meegeven of alles kon aangegeven worden zoals gewild en wat de respondent zelf van het gesprek vond. Tot slot vat de interviewer samen wat blijft van het gesprek en of de respondent zich in die samenvatting kan vinden, of hieraan nog iets wil toevoegen of nuanceren.

### **3.4.2 Ruw materiaal**

Alle interviews werden opgenomen, waarbij in totaal 12,08 uur opnames zijn geregistreerd. Dit werd allemaal getranscribeerd wat resulteert in 159 pagina's. Tijdens de interviews werden notities genomen, in het kader van *audit trails* om zo de kwaliteit van het onderzoek te versterken (Halpern, 1983).

### **3.5 Data-analyse: Abductie**

De keuze voor abductie is gemaakt vanuit het idee van theoretische sensitiviteit (Bosch, 2012). Abductie is een tussenvorm tussen inductie en deductie, waarbij theorie bestudeerd wordt, om reeds gevoelig te worden aan bepaalde aspecten (theoretische sensitiviteit), in combinatie met het bekomen van informatie uit de respondent (Maso & Smaling, 1998). Deze theoretische kennis wordt tijdelijk tussen haakjes geplaatst, ook wel *bracketing* genoemd (Boeije & Bleijenbergh, 2019), dit om alle informatie vanuit de respondent te capteren. Concepten die uit de theorie als belangrijk blijken, noemt men sensitizing concepts (Bowen, 2006; Hoonard, 2008). Deze concepten kunnen als code dienen tijdens de verschillende fases van analyse. De analyse werd uitgevoerd met behulp van Nvivo, en is in drie stappen uitgevoerd, nl. open coderen, axiaal coderen en selectief coderen.

Tijdens het open coderen werden alle transcripten gelezen en geanalyseerd, waarbij de codes grotendeels vertrokken vanuit de respondenten. Enkele uitzondering zijn op te merken, wanneer de respondent zelf niet overduidelijk een term aangaf en de link naar de literatuur onmiddellijk duidelijk was, bv. psychologische ontkoppeling en werk-privébalans. In deze fase zijn 22 codes aangepakt, waarvan acht reeds subcodes hadden met in totaal 54 codes. Dit is gradueel gegroeid tijdens het lezen, om het overzicht over alle data te behouden (zie bijlage F).

Tijdens het axiaal coderen werden de codes verder geanalyseerd, vanuit een iteratief proces met het open coderen (zie bijlage G). Er zijn vijf hoofdcodes gemaakt, waarvan vier subcodes hebben, met daaronder mogelijks een verdere opdeling. In totaal zijn er 60 subcodes. Het selectief coderen resulteert in het hoofdstuk resultaten.

### **3.6 Kwaliteit van het onderzoek**

Kwalitatief onderzoek spreekt niet over objectiviteit, betrouwbaarheid, interne validiteit en externe validiteit. Respectievelijk is er sprake van overtuigingskracht, afhankelijkheid, geloofwaardigheid en overdraagbaarheid (Given, 2008; Lincoln & Guba, 1985).

Overtuigingskracht wordt versterkt door *audit trails* en reflexiviteit. Een *audit trail* houdt in dat tijdens het onderzoek gedetailleerd beschreven wordt hoe de data-verzameling en -analyse verlopen (Halpern, 1983). De *audit trail* van dit onderzoek bestaat uit de ruwe data, nl.

transcripties en de notities uit de interviews. Reflexiviteit gaat het erkennen van mogelijke *biases* door de onderzoeker, die kunnen meespelen (Malterud, 2001). Om die reden is relevante informatie te vinden in tabel 2.

**Tabel 2: Reflexiviteit t.o.v. onderzoek (eigen document)**

Achtergrond	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Witte vrouw</li> <li>○ 21 jaar</li> <li>○ Geboren en getogen in Brugge, West-Vlaanderen</li> <li>○ Ongeveer twee jaar online les</li> </ul>
Persoonlijke en professionele positie	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Masterstudente Milieu- en Preventiemanagement</li> </ul>

Afhankelijkheid wordt bereikt door een onafhankelijke onderzoeker die het product en het proces van het onderzoek nagaat (Hoepfl, 1997). Om dit mogelijk te maken dient een *audit trail* voorzien te worden (Merriam, 1995), wat het geval is.

Geloofwaardigheid is in dit onderzoek bereikt door een open sfeer te creëren tijdens het gesprek en vertrouwen te bekomen door anonimiteit te garanderen. Daarnaast werden verschillende mensen gesproken, waardoor een duidelijker inzicht kan bekomen worden (Merriam, 1995). Triangulatie kan op verschillende manier uitgevoerd worden en in dit onderzoek is dit voornamelijk triangulatie o.b.v. bronnen. Hier houdt dit concreet in dat verschillende mensen met verschillende visies en opinies bestudeerd zijn via dezelfde methodiek (Denzin, 1978). Tot slot houdt *thick description* in dat een gedetailleerde beschrijving wordt voorzien voor de lezer (Tracy, 2010). Hieraan tegemoet komen gebeurt via de uitgebreide beschrijving over de aanpak en onderzoek in dit hoofdstuk.

Binnen overdraagbaarheid spelen de beschrijving van de limieten van het onderzoek en *thick description* een belangrijke rol (Lincoln & Guba, 1985; Marchionini & Teague, 1987). De limieten van het onderzoek worden besproken binnen het hoofdstuk discussie, 5.2. De *thick description* is de verzameling van dit hoofdstuk.

## 4 Resultaten

### 4.1 Hoe en wanneer deconnecteren werknemers?

Om de eerste subvraag omtrent hoe werknemers deconnecteren te beantwoorden, dient onmiddellijk ook naar de tweede subvraag (wanneer) gekeken te worden. De reden hiervoor is het feit dat de manier van deconnecteren verschilt volgens het moment waarop er gedeconnecteerd wordt. De duidelijkste grens is tussen de periode ‘tijdens het werk’ en de periodes daarbuiten. Er zijn twee hoofdactiviteiten die plaats vinden tijdens het werk, nl. deconnectie van functies en van toestellen. Daarnaast zijn er twee ondersteunende activiteiten, nl. communicatie en methodieken om de instroom te beheren. Buiten het werk vinden dezelfde hoofdactiviteiten plaats, maar met een hogere frequentie bij deconnectie van toestellen dan tijdens het werk. De ondersteunende activiteiten zijn communicatie en vrije tijd. De reden waarom ‘hoe’ verschilt naargelang het moment is te linken aan de rol die werk speelt op verschillende tijdstippen. Om die reden wordt die rol verder uitgespit.

#### 4.1.1 Tijdens het werk

Tijdens het werk is er voornamelijk **deconnectie van functies** in tegenstelling tot deconnectie van toestellen. Dit houdt in dat maatregelen getroffen worden om bepaalde functies of onderdelen van functies uit te schakelen, te dempen of uit te stellen. De aspecten in tabel 3 worden door minimum één respondent uitgevoerd.

Tabel 3: De verschillende methodieken omtrent deconnectie van functies (eigen document)

Geluid lager zetten zodat enkel bellen gehoord wordt, maar berichten niet	Werk-gerelateerde apps niet downloaden op smartphone
Notificaties uitzetten tijdens meetings of wanneer storend	Het limiteren van welke kanalen pop-ups binnenkomen
Communicatie over beschikbaarheid bv. kleurcodes of figuurtjes	Mails zoomen (opnieuw laten verzenden op later tijdstip)
App 'verstoppen' op smartphone	Mailbox op pauze zetten
Smartphone op stil of trillen	Tabbladen sluiten
Agenda blokkeren	Reminders plaatsen op berichten

Volledig **deconnecteren van toestellen** gebeurt tijdens het werk vaak uitsluitend tijdens **pauzes**. Er zijn twee stromen te zien. Enerzijds zijn er werknemers die doorwerken doorheen de pauze, zeker wanneer men telewerkt. De voorkeur gaat naar blijven doorwerken omwille van verschillende redenen, zoals 1) het doorlopen van meetings *“de ene meeting loopt over in de andere”*, 2) werkdruk, 3) geen leuker alternatief, *“als je dan niet eet voor de computer en je bent alleen thuis en je kijkt ook geen TV, dan zit je aan je tafel alleen met uw bord en uw eten en ben je op vijf minuten klaar. Dan is het soms ook gewoon leuker om ondertussen iets op te zoeken”*. Deze eerste stroming deconnecteert niet van toestellen tijdens pauzes.

Anderzijds zijn er werknemers die in hun pauze segmenteren. Dit gebeurt vaak door fysiek zich te verplaatsen van het werk, bv. door een wandeling te maken. Naast een doorkruising van de fysieke grens kan ook de psychosociale grens overschreden worden, bv. door filmpjes of een serie te kijken, een podcast te beluisteren, een boek te lezen... Hierbij valt op dat binnen de stroming die segmenteert er een deel is dat deconnecteert van toestellen, terwijl een ander deel deconnecteert van functies, maar niet van het toestel. Beide stromingen zijn niet strikt op te delen, maar hangen van verschillende factoren af. Zo zijn er respondenten die de ene dag doorwerken en een andere dag gaan wandelen, of op een andere manier ontkoppelen. De factoren die hierin meespelen zijn het al dan niet alleen zijn, het werk dat nog moet gebeuren, het weer, de activiteit zelf en de locatie.

Daarnaast zijn er ook de kleinere pauzes doorheen de dag. Dit zijn kortere pauzes van enkele minuten en houden vaak in dat er even iets gehaald wordt om te drinken, iets gaan printen of een toilet-pauze. Tijdens het thuiswerk kan dit ook huishoudelijke taken inhouden, bv. de was insteken. Afhankelijk van de mogelijkheden op de werkvloer zijn andere manieren van pauze nemen ook opties, zoals werken aan een privé-project, *“Ik ben hier nu een project aan het 3D-printen. [...] Dan werk ik en dan kom ik tussendoor eens kijken.”*, of beweging zoals via een hometrainer.

**Communicatie** speelt een belangrijke rol als ondersteunende activiteit. Een belangrijk communicatiemiddel binnen de organisatie, en soms ook naar klanten, is de agenda. Door deze consequent aan te vullen en te gebruiken als communicatietool kan het binnen een team en organisatie duidelijkheid scheppen over de aanwezigheden op kantoor, de geplande



activiteiten en bijgevolg ook de beschikbaarheid. Teamvergaderingen hebben een stijgend belang in organisaties met veel telewerk. Als deze goed georganiseerd zijn, kan er communicatie binnen een team dalen. Zo ook is er een voorbeeld van een stand-up, een dagelijkse meeting met het team om de stand van zaken weer te geven. Dit limiteert nog verder het contact nodig binnen het team. Uitsluitend communicatie dat niet tot de volgende dag kan wachten, gebeurt nog doorheen de dag, *“we hebben ook op die manier leren werken om niet meteen iedereen lastig te vallen en dan moet dat eigenlijk iets zijn waar je een uur op vast zit voor je een ander gaat lastig vallen”*. In sommige organisaties lijkt het alsof de vergadercultuur als redelijk belastend wordt ervaren en lijkt het bijgevolg belangrijk om actief tijd in te bouwen om tussen meetings door even te kunnen ademen. Hierbij kan opgemerkt worden dat voldoende assertiviteit en dialoog met collega's nodig zijn om te kunnen aangeven wanneer het te veel wordt, *“dan durfde ik wel te zeggen van ‘nee ik ga niet deelnemen’, of ‘als je echt wil dat ik er bij ben, dan gaan we ander momentje moeten zoeken”*.

Daarnaast spelen **methodieken, gebruikt om de informatie-instroom te beheren** een belangrijke ondersteunende rol. Het opstellen van prioriteiten is cruciaal, wat kan gekoppeld zijn aan het toewijzen aan 'blokken'. Deze 'blokken' zijn afgelijnde taken die tot hetzelfde onderwerp horen bv. mails beantwoorden, maar hebben vaak niet-afgelijnde tijdsbesteding. Afhankelijk van de werkdruk en interrupties verschuiven de blokken, waardoor soms pas later op de dag met de eigenlijke taken kan gestart worden, *“ik heb heel vaak dat een dag pas om vier uur, half vijf maar het gevoel heb dat ik eigenlijk kan beginnen aan wat ik gepland had die dag”*. Het herbekijken van prioriteiten kan individueel, of met de hulp van collega's en de leidinggevende. Wanneer vervolgens blijkt dat bv. mails geen prioriteit zijn, dan wordt dit tijdelijk achterwege gelaten en dus van gedeconnecteerd, *“als op dat moment mijn mail geen prioriteit is, dan is dat gewoon zo. Dat is voor de volgende dag”*. Een andere methodiek is opnieuw het gebruik van de agenda, maar in tegenstelling tot het gebruik als communicatietool, is het nu het gebruik om de instroom te bevorderen. De agenda kan gebruikt worden om blokken te blokkeren om verder te werken, *“dan ga je eigenlijk tijdsslotjes gaan blokkeren in je agenda zodat mensen eigenlijk niets kunnen in vastpinnen”*. De instroom beheren kan ook op originele manier zoals minimaal één meeting per dag enkel auditief te volgen.

#### **Conclusie: Tijdens het werk**

Tijdens het werk merken we voornamelijk deconnectie van functies op in tegenstelling tot deconnectie van toestellen. Wanneer deconnectie van toestellen optreedt tijdens het werk, dan gebeurt dit quasi alleen tijdens de pauzes. Echter, pauzes kunnen heel verschillend ingevuld worden, met enerzijds het geconnecteerd blijven en anderzijds het deconnecteren. Binnen het deconnecteren gebeurt dit ofwel op expliciete wijze, bv. het toestel bewust aan de kant leggen, of op impliciete wijze, bv. een wandeling maken. Communicatie en het beheren van de instroom aan informatie zijn belangrijke ondersteunende activiteiten tijdens het werk. De agenda speelt een belangrijke rol zowel als communicatiemiddel en als methodiek om de instroom te beheren. Dit geheel toont aan hoe digitale deconnectie niet radicaal *on* of *off* is, maar een verscheidenheid aan strategieën en acties omvat.

#### **4.1.2 Buiten het werk**

Wanneer we vervolgens buiten het werk gaan kijken zien we veeleer **deconnectie van toestellen** in vergelijking met tijdens het werk. Twee toestellen worden door iedereen gebruikt,

de computer of laptop en de smartphone. De andere toestellen (zie fig. 1) gebruiken de respondenten niet. Wanneer we naar deconnectie van toestellen kijken, zien we dat dit zowat alleen gebeurt van de computer of laptop. Dit gebeurt door het toestel niet mee naar huis te nemen, of het in de laptop tas te laten. Ook de plaats van het thuisbureau speelt een rol. De ene respondent heeft een thuisbureau in de leefruimte waardoor de laptop iedere avond opgeborgen wordt in een doos, samen met alle andere elektronica (zoals een extern scherm). Een andere respondent heeft een thuisbureau in een aparte ruimte, waarbij al het werkgerelateerde in die ruimte blijft en de deur achter zich wordt dichtgetrokken en bijgevolg zo deconnecteert. Een respondent gaf aan ook te deconnecteren van de smartphone op het moment van thuiskomst om zo enkele uren alle aandacht aan het gezin te besteden.

De respondenten die via hun smartphone wel geconnecteerd blijven, geven vaak aan dat er maatregelen getroffen worden om de instroom vanuit het werkgerelateerde te limiteren, **deconnectie van functies** dus. Gelijkaardige maatregelen worden getroffen zoals tijdens het werk, alleen in grotere getale. Dit betekent dat meer respondenten maatregelen rond functies treffen buiten het werk, dan tijdens. De manier waarop mensen buiten het werk deconnecteren hangt ook af van de tool. Wanneer een tool uitsluitend voor het werk gebruikt wordt, kan de beslissing gemaakt worden om de app niet te installeren, zonder iets privé-gerelateerd te missen. Echter, de balans wordt moeilijker wanneer werkcommunicatie verloopt via een privé-tool zoals WhatsApp. Het nadeel aan een privé-tool is wanneer werkgerelateerde informatie sluipt in een werkgerelateerde chat die voor plezier dient, *“we zitten in die whatsappgroep van het werk, dat is eigenlijk voor wat te zeveren, om af en toe een grappige foto door te sturen. [...] dat is bijvoorbeeld ook de manager zelf die zich daaraan schuldig heeft gemaakt om die groep te gebruiken als noodcommunicatie”*. Aan de andere kant wordt ook aangegeven dat de communicatie via een privétool ook het voordeel heeft dat men niet verplicht wordt om een werkgerelateerde tool te installeren, waarna die mogelijks niet meer gewist wordt, *“dan wordt er typisch een whatsappgroep gemaakt, om dan te vermijden dat iedereen ook nog eens slack op zijn GSM moet zetten, waardoor slack er daarna niet meer van geraakt. En dat dan de scope verbreedt en dat een dagdagelijkse gewoonte wordt. [...] Liever zo dan nog eens een extra app, want dan moet ik echt constant wisselen tussen apps”*. Een extra nuance over de privé-tool volgt uit een respondent die in een organisatie werkt, die sterk werk en privé aflijnt op organisatorisch niveau. Door de limitatie van werkcommunicatie via privétoestellen vanuit de organisatie, wordt er contradictorisch meer geïntegreerd door het communiceren over het werk via een privétool (op een privétoestel), *“ik heb geen GSM of telefoon van het werk. Dat is dan zo weer redelijk principieel van het werk, ‘je hebt dat niet nodig, dus je krijgt het niet’. In de praktijk werkt dat eigenlijk gewoon niet [...] Dus ja dan wordt er heel veel gewhatsappt met de tegenpartij”*.

**Communicatie** speelt buiten de uren een belangrijke rol in de mogelijkheid tot deconnectie. Hier draait het voornamelijk om mondelinge communicatie met collega's, *“die zou mij dan werkgerelateerde dingen sturen van ‘zou je daar nog eens naar kunnen kijken?’ via whatsapp. En ik heb hem dan ook gewoon gezegd, ‘geen probleem, ik kan daarnaar kijken, maar kan je via mail sturen of via teams sturen?’”*. Bij langere periode van afwezigheid, bv. verlof, wordt een out-of-office-mail ingesteld, om naar collega's en buitenstaanders te communiceren over de afwezigheid. Op voorhand kan gecommuniceerd worden over de stand van zaken voor het verlof en dat er geen contact opgenomen kan worden voor de komende periode. Dergelijke communicatie is vaak als teamleider naar het team.

**Vrije tijd** is een andere methodiek om zichzelf 'te verplichten' los te koppelen. Dit kunnen hobby's, het huishouden of het gezin zijn. Onder hobby's zien we activiteiten die de respondenten mentaal bezig houden om niet aan het werk te denken, enkele voorbeelden zijn verbouwingen aan het huis, puzzelen, dansles, koor, wandeling maken en een podcast luisteren. Men zet actief in op een andere activiteit waardoor op impliciete wijze digitaal gedeconnecteerd wordt.

#### **Conclusie: Buiten het werk**

In tegenstelling tot tijdens het werk, wordt buiten het werk voornamelijk gedeconnecteerd van een toestel in plaats van een functie. Daarbij is een verschil op te merken over welk toestel het gaat. Van de computer wordt sneller compleet gedeconnecteerd, terwijl van de smartphone gedeconnecteerd wordt van functies. De keuze voor de soort tool geeft een impact op de bereikbaarheid van werknemers en bijgevolg op hun mogelijkheid digitaal te deconnecteren. De keuze voor een privétool met werkgerelateerde communicatie heeft zowel voor- als nadelen. Communicatie speelt een belangrijke rol om de grenzen af te stellen, zowel in de avond als langere periodes buiten het werk. Er worden voor deze periodes andere communicatiemethodieken gebruikt. Vrije tijd is een impliciete methodiek om zichzelf te verplichten los te koppelen van het werk.

#### **4.1.3 De rol van werk, op verschillende tijdstippen**

De mate van (de)connecteren buiten het werk verschilt ook volgens het moment van de dag of van de week. In de interviews werd gepolst naar de periodes avond/weekend en vakantie. Echter, uit de analyse blijkt dat een gedetailleerde opdeling van belang is, nl. ochtend, avond, weekend, dagen die niet gewerkt worden wegens geen voltijds contract en verlof/vakantie. Voor werknemers die nog verder gaan in het integreren van werk en privé en eigenlijk **geen vaste uren** hebben waarop ze werken en/of bereikbaar zijn is die nuance nog gedetailleerder. Er is aangegeven dat dan communicatie via tools belangrijk is om duidelijk te maken wanneer en in welke mate men bereikbaar is, en wanneer niet, *“je plaatst je afwezig en ik laat mijn slack wel hardop staan, dus ik ben wel bereikbaar”*.

Er is een graduele versterking in de disconnectie te zien hoe langer men weg is van het werk. Zo geven de respondenten, die in enige mate integreren, aan in de **avond** soms nog te werken. Tegengesteld stelt een respondent die segmenteert, dat men voldoende bereikbaar is tijdens de werkdag, waardoor dergelijke connectie niet systematisch noodzakelijk is. Een andere respondent nuanceert dan weer dat er juist gewerkt wordt in de avond om enkele uren te vrijwaren om met het gezin door te brengen en om het volledige weekend te vrijwaren.

Het **weekend** wordt al snel gezien als volledig privé-tijd, met uitzonderlijk werkgerelateerde taken. Dergelijke taken zijn bv. een kritische vraag beantwoorden, die op vrijdag is binnengekomen en beantwoord moet zijn tegen maandag, waardoor geen alternatief mogelijk is. Wanneer in de privémomenten gewerkt wordt, is er meer nood om te communiceren met het gezin dat er wél geconnecteerd wordt. Dit is in tegenstelling tot communicatie met collega's over wanneer te deconnecteren. Een respondent geeft aan dat men dan werkt tijdens de momenten dat het gezin uitslaapt, waardoor het werk tijdens het weekend niet als interruptie van het privéleven ervaren wordt, *“meestal is dat dan effectief van 's morgens vroeg van zes tot tien zitten werken, terwijl mijn gezin nog slaapt”*.

**Verlof** is verlof, op enkele uitzonderingen na, die een andere modus zijn dan de taken uit het weekend, of taken die eenmalig zijn, of te dringend, *“dat er nog iets moet klaargezet worden tegen een bepaalde datum en dat dat dan nog niet alle informatie hebt ontvangen en dat je dan vlug bijwerkt”*. Er is een impact van wat beweegt in de sector, wat gelinkt is aan de eenmalige evenementen zoals conferenties. Wanneer het niet mogelijk is om de verlofperiode te verplaatsen, bv. door het sluiten van de crèche en de conferentie of evenement kan niet op een ander moment gevolgd worden, wordt dit gevolgd tijdens het verlof. Wanneer men connecteert buiten het werk kan dit ook zijn omwille van de bewuste keuze om een dag vrijaf te nemen om door te werken, om zo werk te verzetten, of om creatief bezig te zijn, of om iets te lezen wat gelinkt is aan de sector, *“dat is niet in een transactionele modus of zo, dat is in een inspirationale denkmodus en dat is exact wat ik nodig heb in mijn vakantie”*. Een laatste manier waarop werk een rol speelt is het klaarzetten en/of sorteren van mails in de vakantieperiode om de heropstart te faciliteren, *“in de vakantie eens mijn mails de spam wegsnijten. En degene die opgevolgd moeten worden door collega’s eens diagonaal lezen, van ‘ah, het is goed”*.

Verdere nuances kunnen ook gemaakt worden door te kijken naar de ochtend en de dagen waarop men niet werkt, maar collega’s wel. Aangezien dit niet expliciet in het protocol werd voorzien, zijn deze nuances niet bij iedereen bevroegd. Ze kunnen echter wel een idee geven van de complexiteit qua communicatie, bv. hoe laat iemand start of op welke dagen iemand werkt. Hiervoor kan de agenda als communicatie-tool helpen om te stroomlijnen. Een respondent die 4/5den werkt geeft aan op de vrije dag taken uit te voeren, omdat iets af moet zijn tegen de dag dat men terug werkt, maar die informatie nog niet geweten was op de vorige werkdag, *“ik weet dat er een bepaalde communicatie gaat gebeuren als ik er niet ben, dan durf ik wel eens te kijken op een woensdag. Maar dat vind ik iets anders, dat is gewoon om te zorgen dat ik voorbereid ben”*. Een andere respondent geeft aan soms in de ochtend gecontacteerd te worden met een vraag uit het team, *“dat kan soms zijn dat ik om 5 na 7 een bericht krijg van ‘ik geraak niet in de boekhouding, heb jij dan ook’. Wat doe je dan? Rap ook checken van is het bij mij ook? Wat kan het probleem zijn? Wat stemmen we af?”*.

Dit segment toont aan wat de rol of plaats is van werk bij de respondenten. De rol van werk verschilt doorheen de tijd, wat bijgevolg een impact heeft op de mate van connecteren en disconnecteren. Hoe sterker de rol van werk op een bepaald moment, hoe meer men geneigd is om wel te connecteren buiten het werk. Deze rol neemt gradueel af naarmate men langer weg is van het werk, nl. het sterkst in de avond en het zwakst tijdens het verlof. Dit stelt het temporele aspect van het werk voor.

#### **Conclusie: Rol van het werk**

De rol van werk op verschillende tijdstippen van de dag en week geeft inzicht waarom of wanneer werknemers toch zouden connecteren buiten het werk. Er is een gradueel dalend belang van werk op te merken. Hoe langer men weg is van het werk, hoe zwakker de rol van werk, hoe sterker men disconnecteert. In de avond wordt het snelst buiten het werk doorgewerkt, of contact opgenomen. In het weekend en de verlofperiode zijn er uitzonderingen die ervoor kunnen zorgen dat werknemers toch connecteren. De uitzonderingen in een verlofperiode zijn het meest uitzonderlijk van alle taken die buiten het werk uitgevoerd worden, tenzij bewust gekozen wordt om te connecteren.

#### 4.1.4 Belemmeringen

Belemmeringen op en rond het werk geven inzicht in die aspecten die werknemers tegenhouden in functioneren. Gezien dit een onderdeel is van digitaal welzijn, namelijk minimale *functional impairment*, wordt hierop kort ingegaan (Vanden Abeele, 2020). Er is m.a.w. een indirecte link met de 'hoe' van digitale deconnectie, aangezien dergelijke aspecten *techno-stress-creators* kunnen zijn (Folkman, 1984; Tarafdar et al., 2019), waarvan in deze fase nog geen impact te zien is op digitale deconnectie, maar dat dit op termijn mogelijk is. De belangrijkste aspecten die werknemers tegenhouden zijn, 1) veelheid aan communicatie en het feit dat de communicatie door elkaar verloopt, 2) informatie gaat soms (kort) verloren door vele kanalen, documenten worden niet terug gevonden, 3) het hebben van meerdere mailadressen voor het werk, 4) door het uitschakelen van pop-ups van mails op organisatorisch niveau, continu moeten herladen voor nieuwe mails, 4) eigen oplossingen zoeken voor zaken die op organisatorisch niveau uitgeschakeld of beperkt worden, bv. het zien van mails op privétoestel, 5) verstoring tijdens moment van concentratie, bv. tijdens analytisch denken, 6) afleiding door pop-ups, voornamelijk tijdens digitale vergaderingen, 7) gebrek aan zichtbare beschikbaarheid door digitale kanalen, 8) technische moeilijkheden, 9) onnodige mails, 10) hybride meetings, waarbij mensen zowel online als vanop kantoor de meeting volgen, en 11) onmogelijkheid om opmerkingen later te versturen in documenten.

#### 4.2 Waarom deconnecteren?

De hoofdreden waarom werknemers deconnecteren is opnieuw afhankelijk van het moment waarop men deconnecteert. Tijdens het werk deconnecteert men om de concentratie te bevorderen. Buiten het werk deconnecteert men om psychologisch te ontkoppelen. Psychologische ont koppeling is ook tijdens het werk van belang tijdens pauzes. Langs drie kanten is er een beïnvloeding of onderliggende reden om tot één van deze hoofdredenen te komen, 1) invloed van de persoon, 2) invloed van het werk, en 3) invloed van de situatie.

##### 4.2.1 Hoofdredenen

De hoofdreden tijdens het werk om te deconnecteren is de nood aan focus of de **concentratie** bevorderen. De reden hiervoor is enerzijds een *overload* aan informatie en/of communicatie en anderzijds interrupties waardoor men afgeleid wordt, *“een taak die veel concentratie vraagt, inspanning vraagt of een taak waar je eigenlijk tegenop ziet, dan zijn die chats een mooie afleiding om niet te doen wat je eigenlijk zou moeten doen”*. De plaats waar men werkt speelt een rol op de hoeveelheid concentratie. De aanwezigheid op kantoor geeft de indruk dat men bereikbaar is, hoewel dat op vlak van concentratie en takenpakket niet steeds klopt. Wanneer collega's een vraag stellen of tot aan het bureau komen, is het moeilijker om aan te geven dat men bezig is met een cognitief belastende taak. Aan de andere kant toont het telewerk op fysiek vlak niet wat de bereikbaarheid is. Om die reden kan het moeilijker zijn om aan te geven wanneer men bereikbaar is of wanneer men nood heeft aan concentratie. Echter, het digitaal bereikbaar stellen is mogelijks makkelijker online, aangezien de fysieke bereikbaarheid hoe dan ook geen optie is tijdens telewerken. Om die reden kan telewerk helpen om de concentratie te bevorderen. Echter, er zijn respondenten die aangeven taken uit te kunnen voeren zonder digitaal te connecteren, maar op telewerkdagen ervoor kiezen wel te connecteren omwille van het feit dat de fysieke bereikbaarheid nihil is, *“in het nieuwe werk*

*wordt er gebeld via microsoft teams. Dus als je computer niet openstaat, ben je niet bereikbaar. [...] Ik kan perfect een ganse dag werken, en een ganse dag literatuurstudie doen, maar ik doe daarvoor mijn computer toe. Maar dan ben ik een ganse dag niet bereikbaar, en op zich kan je je dat niet permitteren ten opzichte van je directie, ten opzicht van je collega's".* In beide situaties is een noodmaatregel op vlak van digitale deconnectie het blokkeren van de agenda met een vergadering, hoewel die er niet is. Op die manier wordt aangegeven dat er digitaal geen bereikbaarheid is en verhoogt de mogelijkheid op concentratie.

De hoofdreden buiten het werk om te deconnecteren is **psychologische ontkoppeling**. Interrupties uit het werk tot de privésfeer verstoren de psychologische ontkoppeling, *"als je dan in het weekend ergens bent of 's avonds, dan eens privé probeert te doen. Dat je dan toch opnieuw geconfronteerd wordt met werk"*. Daarnaast zorgt onafgewerkt werk voor het blijven malen van die taak in het hoofd. Dit bevordert geen psychologische ontkoppeling. De ene respondent gaat dan verder deconnecteren, door bepaalde maatregelen verder door te trekken of van deconnectie van functie naar deconnectie van toestel te gaan. Anderen gaan juist connecteren om zo de onafgewerkte taak wel af te werken en zo mentale rust te vinden. Dit kan zowel systematisch als occasioneel voorkomen. Tot slot speelt de werkplaats een rol in de mogelijkheid tot psychologische ontkoppeling. Telewerken wordt ervaren als de moeilijkste situatie om los te koppelen, daarna satelliet-kantoren en tot slot het eigenlijke kantoor. Zo wordt ook aangegeven dat voor het systematisch telewerk toestellen niet mee naar huis genomen werden, waardoor automatisch gedeconnecteerd werd van het toestel. Nu is dit niet langer het geval waardoor er de mogelijkheid is om te connecteren. Los van de directe impact op deconnectie-maatregelen is er ook de indirecte impact waarbij de fysieke grenzen tussen werk en privé vervagen bij telewerk, *"je stapt in de auto en je zit dan nog driekwartier tot een uur te rijden. [...] Wat deconnecteren en je komt thuis en het is toch al wat gezakt. Terwijl nu... je bent aan het werk en dan is het eigenlijk werken en naar de keukentafel of naar de keuken om wat eten klaar te maken. Dus veel minder tijd om te deconnecteren bij manier van spreken. Dat vloeit nu allemaal in elkaar door"*. Om de fysieke grens tussen werk en privé ook thuis duidelijker te maken, wordt door enkele respondenten gekozen om het thuishkantoor in een aparte ruimte te plaatsen. Op vlak van satelliet-kantoren wordt hetzelfde voordeel ervaren op vlak van de fysieke grens tussen werk en privé zoals op het eigenlijke kantoor, maar het nadeel is dat de collega's niet even goed gekend zijn, waardoor het voordeel van zo'n kantoor niet altijd duidelijk is.

Psychologische ontkoppeling speelt tijdens het werk ook een belangrijke rol, dit tijdens de pauzes. Zoals reeds besproken wordt tijdens het werk zowat uitsluitend compleet gedeconnecteerd tijdens de pauzes. Die momenten zorgen voor psychologische ontkoppeling tijdens het werk. De opdeling tussen concentratie bevorderen tijdens het werk en psychologische ontkoppeling buiten het werk is een abstractie van de complexe realiteit.

#### **Conclusie: Hoofdredenen**

Er zijn twee hoofdredenen om te deconnecteren. Tijdens het werk is het hoofddoel de concentratie bevorderen. Een belangrijk aspect hierin is het verschil tussen fysieke en digitale bereikbaarheid. Hoewel de fysieke bereikbaarheid op de werkvloer continue is en bij telewerk nihil, varieert de digitale bereikbaarheid in beide situaties. Buiten het werk is het hoofddoel psychologische ontkoppeling. Opnieuw speelt de werkplaats een rol. Er is een directe invloed op digitale deconnectie-maatregelen, bv. het aanwezig zijn van een toestel thuis, en een indirecte, nl. het vervagen van de fysieke grenzen waardoor uiteindelijk

psychologisch ontkoppelen vermoeilijkt. Ook tijdens het werk speelt psychologische ontkoppeling een rol, dit tijdens de pauzes.

#### 4.2.2 Invloed van de persoon op deconnectie

De persoonlijke factoren zijn in drie grote groepen op te delen. Ten eerste de persoonlijke kenmerken, ten tweede de ervaringen die het individu heeft meegemaakt binnen het werkveld en ten derde de invloed van anderen uit het privéleven. De **persoonlijke kenmerken** zijn een combinatie van verschillende aspecten, 1) gewoontes, 2) interesses en/of betrokkenheid, 3) karakter, 4) opvoeding, 5) percepties, 6) vaardigheden.

**Gewoontes** spelen een rol binnen digitale deconnectie aangezien het draait om de manier waarop men omgaat met technologie en dat vaak op systematische wijze. Enkele respondenten geven aan vaak hun mails of andere meldingen te bekijken, hoewel de notificaties aanstaan. Het routineus controleren of nieuwe berichten zijn binnengekomen is een gewoonte die mogelijks niet bevorderlijk is voor het hoofddoel psychologische ontkoppeling. Goede gewoontes zijn bv. het nemen van pauzes, maar dit onderhouden is niet altijd evident. Daarin kunnen een organisatie, leidinggevende en/of collega's een faciliterende rol spelen.

De interesse in de job of de betrokkenheid ertoe kan leiden tot sneller connecteren met de job, al dan niet in de transactionele modus. Onder transactionele modus vallen die aspecten die doorheen de doorsnee werkdag uitgevoerd worden en die expliciet onderdeel uitmaken van het takenpakket. **Betrokkenheid** heeft hierbij voornamelijk een rol, waardoor respondenten eerder geneigd zijn om in deze modus te connecteren. Daartegenover staat de creatieve modus, waarbij de **interesse** een belangrijke rol speelt. Door interesse in de job wordt op een bepaalde manier opnieuw geconnecteerd, maar dit voelt niet als werk aan (in tegenstelling tot de transactionele modus). Hieronder valt het lezen van artikels die een link hebben met de job, of creatief denkwerk.

Het **karakter** of persoonlijkheid van het individu speelt een rol in de voorkeuren omtrent digitale deconnectie. Hierin schuilt al een eerste luik rond integratie en segmentatie, namelijk de wil ertoe of *flexibility-willingness*. De respondenten die segmenteren op digitaal vlak geven aan voldoende bereikbaar te zijn tijdens de dag, dat ze geen nood zien om daarbuiten nog bereikbaar te moeten zijn. De respondenten geven aan goed los te kunnen laten en te kunnen relativiseren. Het wordt uitgedrukt als *"morgen is er nog een dag"*. Daartegenover zijn er respondenten die meer integreren, of buiten het werk opnieuw connecteren. Zij geven aan perfectionistisch te zijn wat een impact heeft op de mogelijkheid los te kunnen laten, *"ik heb ook last van perfectionisme, ik weet dat ook wel, dat is ook één van mijn valkuilen denk ik, waardoor ik zoveel uren bezig ben"*. Dit geheel hangt samen met de psychosociale ontkoppeling, waarbij de eerste groep verder zal deconnecteren om los te koppelen, terwijl de tweede groep zal connecteren om erna los te kunnen koppelen. Andere factoren van het karakter spelen ook een rol, bv. assertiviteit om mensen aan te spreken.

De **opvoeding** kwam bij enkele respondenten naar voor als mogelijke invloed op hoe men deconnecteert. Een respondent gaf aan niet opgegroeid te zijn met al het digitale waardoor geen nood ervaren wordt om te connecteren, *"ik ben er niet mee groot geworden, dat [connecteren] speelt voor mij echt geen rol"*.

**Percepties** hebben een belangrijke invloed, aangezien het gaat om hoe de respondenten de werkelijkheid ervaren en interpreteren. Percepties over hoe men omgaat met het digitale en of dit de 'juiste' manier is, wat kan binnen de organisatie, wat kan binnen het gezin... hebben allemaal een invloed op hoe men uiteindelijk zal deconnecteren. Er is ook een invloed op de ondersteunende activiteiten, zoals communiceren met collega's of leidinggevendenden, of het stellen van prioriteiten. Dit suggereert opnieuw de faciliterende rol die collega's, leidinggevendenden en organisaties kunnen spelen om de percepties uit te spreken en dit te linken aan de verwachtingen. Een onevenwicht hiertussen kan leiden tot een onevenwicht op vlak digitale deconnectie bij de individuele werknemer.

Tot slot spelen ook verschillende **vaardigheden** een rol. Enerzijds zijn er de technische vaardigheden, om de eigenlijke maatregelen door te voeren. Dit is voornamelijk van belang bij deconnectie van functies, gezien het toestel nog gebruikt wordt en dus aan de instellingen moet gesleuteld worden. De vaardigheden voor dit gesleutel zijn van belang om het uit te kunnen voeren. Anderzijds zijn er de sociale vaardigheden die een belangrijke rol spelen bij de ondersteunende activiteiten, voornamelijk communicatie, *"je hebt van die mensen die zeer sociaalvaardig zijn, die onmiddellijk met iedereen een small talk kunnen beginnen. Als je dan het type bent die daar minder vaardig in bent, of minder in bedreven in bent, of minder goesting in hebt, dan is dat al moeilijker"*.

De ervaring van het individu gaat voornamelijk over de **evoluties in de carrière**. Een ervaring bij een vorige werknemer of vorige positie kan ertoe leiden dat werknemers 1) vaardigheden versterken, zoals het leren communiceren over de grenzen, *"ik denk dat daar misschien mijn consultancy-ervaring echt heeft geholpen, omdat ik daar constant werd bevraagd met van alles en dus moest ik wel heel duidelijk en proactief met mijn grenzen omgaan en dat is wel een competentie"*, en 2) inzicht krijgen in waar hun grenzen liggen en wat dat inhoudt. Er kan m.a.w. een groei ervaren worden in de persoonlijke aspecten. Daarnaast kan een voorgaande job ervoor zorgen dat voor een compleet andere job gekozen wordt, omwille van een te hoge werkdruk, te veel connectie, te weinig afgeronde taken..., *"na vijf jaar was ik hoofd van de keuken en ben ik gestopt. Dat was een heel belastende job. Wij gingen soms ook voor 65 uur in de week. Dat is horeca, dat zijn weekends, dat zijn feestdagen. [...] En daar wou ik vanaf, van die weekends, van die lange uren, van iedere keer te moeten zeggen 'om de zaak draaiende te houden, zal ik wel hier blijven', ben ik omgeschakeld. En toen was voor mij al een beetje van 'oké, mijn 40 uur, zijn mijn 40 uur. Heel uitzonderlijk en tegen deftige compensatie zal ik wat meer werken, maar mijn weekends zijn van mij en mijn verlof is van mij"*. De ervaring zorgt binnen een carrière ook voor het aflijnen van grenzen bij een nieuwe job, *"ik zit eigenlijk in een nieuwe job en eigenlijk ben ik mij bewust aan het afremmen. Omdat ik zoiets heb van 'oei, oei, anders heb ik hier misschien wel een toon gezet die ik niet wil volhouden en ik niet kan volhouden"*.

Vanuit het **privéleven** zijn er ook invloeden op het individu en bijgevolg op digitale deconnectie, dit is te linken aan de *flexibility-willingness*. De mate waarin men integreert is afhankelijk van vier factoren, 1) partner, 2) kinderen, 3) ouders en 4) huishouden. Hierbij merken we op dat de twee respondenten die strikt segmenteren, al dan niet toevallig, beiden geen kinderen hebben.

De invloed van de **partner** kan op verschillende manieren. Enerzijds is er invloed door als partner zelf moeilijk te kunnen deconnecteren, of door te willen deconnecteren en dit van de respondent ook te verwachten. Anderzijds kan de invloed ook op praktische manier uitgeoefend worden, op de manier van deconnecteren van de respondent bv. al dan niet



gebruik van geluid als notificatie. Een partner die zelf sukkel met deconnecteren of een hoge werkdruk heeft zorgt ervoor dat een respondent ofwel meer moeite heeft met deconnecteren omdat de partner niet ‘helpt’, ofwel meer moet deconnecteren om het huishouden draaiende te houden. Een respondent die zelf een hoge werkdruk heeft, geeft aan dat dit een invloed heeft op de partner, die dan meer van het huishouden op zich neemt, *“op dat moment gewoon proberen te organiseren. Dan neemt mijn vrouw heel veel op zich voor de kinderen en zo. Ik probeer die wel naar school te doen en die te gaan halen. Maar daar stopt dan ook toch wel een beetje. Huiswerk en zo, dat is dan ten laste van mijn vrouw”*.

**Kinderen** hebben een gelijkaardige invloed op de respondenten, hoewel ze er nog meer dan de partner voor zorgen dat de respondenten deconnecteren. De leeftijd van de kinderen speelt een rol in de mogelijkheid van deconnecteren. Oudere kinderen die al naar school gaan zorgen voor structuur en geven de mogelijkheid aan de respondenten om hun werklevens op die structuur af te stellen of te combineren. Jongere kinderen hebben nog meer invloed op digitale deconnectie omwille van minder zelfstandigheid en meer onvoorspelbare aspecten zoals het sluiten van de crèche, het niet doorslapen van een jong kind, of ziekte, *“dat is allemaal mooi in theorie tot dat er bijvoorbeeld een kind ziek wordt en van school moet gehaald worden. Dan moet je improviseren, dan moet je alles aanpassen”*. Daarnaast kunnen kinderen ook hun ouders aanspreken op het connecteren buiten het werk, wat kan aanzetten tot zelfreflectie in de mate van digitale deconnectie, *“als je gezin daar dan ook op begint te reageren, ja helpt dan wel om de reflectie te maken”*. De invloed van kinderen om te deconnecteren binnen bepaalde uren impliceert dat er in andere momenten meer geconnecteerd wordt omwille van de kinderen.

Vanaf een bepaald moment kunnen ook **ouders** een invloed hebben op de werknemer. Hoewel dit pas bij één respondent ter sprake kwam, geeft aan dat het binnen deze leeftijdsgroep een invloed kan hebben, maar mogelijks niet zo prominent aanwezig is als extra invloed, *“ik ben geen mantelzorger, mijn papa is eigenlijk mantelzorger voor mijn mama, maar het gaat niet zo goed met mijn ouders. [...] Ik doe eigenlijk ook redelijk wat administratie voor mijn ouders”*. Een andere respondent gaf tegenovergesteld wel aan dat de ouders helpen zorgen voor het kind zodat buiten het werk geconnecteerd kan worden om verder te werken. Op die manier kunnen ouders dus zowel zorgen voor meer deconnectie of meer connectie.

Op vlak van het **huishouden** geven de integrators aan dat ze meer vrije tijd ervaren door het integreren, *“gezien ik drie dagen nu thuis werk, is mijn was gedaan in de week. Moet ik dan niet meer in het weekend doen. Dat geeft mij dan meer vrije tijd, bijvoorbeeld”*. Dit geeft ook aan waarom werknemers zouden willen integreren, aangezien het vaak wel met moeilijkheden op vlak van communicatie en digitale deconnectie gepaard gaat.

#### **Conclusie: Persoonlijke aspecten**

Verschillende persoonlijke aspecten spelen een rol in de manier waarop of het moment wanneer het eigenlijke deconnecteren gebeurt. Enerzijds heeft de eigenheid van het individu een invloed op wanneer men connecteert of deconnecteert, maar ook in welke modus men connecteert. Anderzijds is er de invloed op de eigenlijke maatregelen, dit vanuit percepties en vaardigheden. Daarnaast heeft de ervaring van het individu een invloed op de vaardigheden en de wil om al dan niet te deconnecteren. Dit is te linken aan de organisatorische leeftijd van de werknemer. Tot slot ondervindt het individu ook invloed vanuit de privéomgeving. De werknemers die integreren ondervinden (meer) invloed van anderen uit hun omgeving op hun balans tussen werk en privé én op de methodieken

gebruikt om te deconnecteren. Waaruit deze invloeden vertrekken is te linken aan de leefsituatieleeftijd, waarbij een partner, kinderen en ouders (over het algemeen op latere leeftijd) een rol spelen zowel op de balans tussen connecteren en deconnecteren als op de methodieken.

### 4.2.3 Invloed van werk op deconnectie

De werkgerelateerde factoren zijn in twee grote groepen op te delen, enerzijds de job en anderzijds de organisatie. Volgende aspecten vallen onder het luik rond de **job**, 1) autonomie, 2) bereikbaarheid, 3) flexibiliteit, 4) taakhoud, 5) klantencontact, 6) verantwoordelijkheid, 7) werkdruk.

**Autonomie** speelt een rol voor zowel integrators als segmentators. Enerzijds vinden integrators het belangrijk autonomie te hebben over de situaties waarin ze wel willen connecteren en wanneer ze juist niet willen connecteren, *“ik deconnecteer mij eigenlijk niet zo veel, ik laat mijn toestellen redelijk veel aan, maar ik heb wel de autonomie om te zeggen ‘sorry, nu doe ik hem niet open’. En ik denk dat dat heel belangrijk element is”*. Daarnaast is de autonomie ook van belang voor segmentators zodat ze de mogelijkheid hebben om aan te geven niet te willen connecteren buiten het werk. Autonomie is m.a.w. gelinkt aan de wil om te segmenteren of integreren, ofwel *flexibility-willingness*.

De nood aan **beschikbaarheid** vanuit de job heeft een impact op de mogelijkheid tot en de manier waarop men deconnecteert. Deze beschikbaarheid is minder visibel op afstand, wat te linken is aan de fysieke en digitale beschikbaarheid, *“dat is een combinatie van die digitale kanalen. Je beschikbaarheid is niet altijd zichtbaar”*. Door werken vanop afstand is de beschikbaarheid minder visibel. De beschikbaarheid hangt ook samen met de verwachting ertoe vanuit de organisatie, *“ja, wat doet de rest, wat zijn de verwachtingen van de organisatie daaromtrent”, de zogenaamde face time culture. Moeten ze je zien zitten, is er een verwachting vanuit de organisatie of collega’s dat je er bent? Dat je visibel bent*. Dit toont opnieuw de rol aan van de organisatie op vlak van verwachtingen en percepties ervan.

**Flexibiliteit** binnen de job, organisatie en vanuit het individu spelen een belangrijke rol in de manier waarop men deconnecteert. Dit geeft de interactie tussen de wil en de mogelijkheid tot flexibiliteit weer. Een individu kan willen flexibel werken, maar de job en/of organisatie kan de mogelijkheid niet bieden. Hierbij is het als organisatie belangrijk na te gaan welke jobs wel de mogelijkheid hebben, ook wanneer dat nog niet wordt uitgevoerd. Op die manier kan een connectie gemaakt worden tussen de werknemers die flexibel willen zijn en daartoe de mogelijkheid krijgen vanuit de soort job. Zij die niet willen flexibel zijn, kunnen een connectie vinden met die jobs die geen mogelijkheid tot flexibiliteit hebben. Hierin schuilt het belang van duidelijke communicatie op vlak van vacatures, waardoor de connectie tussen *flexibility-availability* en *flexibility-willingness* geoptimaliseerd wordt. De jobs die de mogelijkheid tot flexibiliteit hebben, zijn gelinkt aan de inhoud van de job en het hebben van klantencontact, *“er komt een onverwachte vraag van een klant, of er is een uitschrijving van een offerte dat we niet zagen aankomen en we willen daar nog snel werk van maken of daar toch voor gaan. Die kunnen heel last minute gebeuren”*.

De **inhoud van de job** hangt samen met allerlei aspecten van de job zoals flexibiliteit, klantencontact, beschikbaarheid en verantwoordelijkheid. Opmerkelijk in het verhaal rond digitale deconnectie is de mate waarin taken afgerond kunnen worden op korte termijn.

Wanneer men op het einde van de werkdag kan aangeven dat men klaar is met een taak, geeft dit mentale rust. Echter, die taken die niet afgerond kunnen worden binnen een dag, kunnen blijven malen in het hoofd, *“mijn job is nooit klaar. Ik heb geen afgelijnde taken, van ‘voila, alles heb ik gedaan en nu kan ik de computer sluiten’. Ik kan eigenlijk altijd blijven doordoen”*. Het feit dat men manager is speelt ook een rol op de manier waarop men deconnecteert, en zeker op de bereikbaarheid.

Hoewel er slechts enkele respondenten **klantencontact** ervaren, is duidelijk dat dit een impact heeft op de manier waarop men kan deconnecteren. De klant krijgt voorrang, waardoor ook buiten het werk geconnecteerd wordt om hen tevreden te houden. Het hebben van klantencontact vermoeilijkt (complete) deconnectie, *“omdat het niet [is] omdat het vijf uur is dat de tegenpartij je met rust laat”*.

Zoals aangegeven is de mate van **verantwoordelijkheid** belangrijk. Enerzijds is er de verantwoordelijkheid voor andere werknemers, bv. als leidinggevende, *“je kan niet zo zeggen ‘ik ben manager van nine to five’, dat gaat gewoon niet. Zeker niet met een departement van 40 mensen”*. Anderzijds is er ook de verantwoordelijkheid van noodsituaties, bv. brand of productieverlies. Wanneer men dergelijke verantwoordelijkheid draagt, kan nooit compleet gedeconnecteerd worden, *“als het kanaal van de algemene panne, als daar een bericht in verschijnt, moet dat altijd verschijnen. Zelfs na mijn werkuren, als dat twaalf uur ’s nachts is, of acht uur in de ochtend. Als de boel plat ligt, dan is het alle hens aan dek”*.

Hoge **werkdruk** kan het deconnecteren vermoeilijken en al zeker het hoofddoel psychologische ont koppeling buiten het werk. De invloed van een hoge werkdruk is bij de ene respondent dat er stress ervaren wordt en zo prioriteiten moeten gesteld worden (ondersteunende activiteit). Een andere respondent geeft aan de hoge werkdruk te zien als teken dat er te veel werk is voor één individu, waardoor de meest dringende taken gecombineerd worden met de tofste taken. Op die manier relativeert men de werkdruk en kan men zich focussen op de prioritaire taken. Daarnaast zorgt de hoge werkdruk voor moeilijkheden met deconnecteren, omdat de werkdag blijft duren, *“vanaf 7u wordt er al gestart in whatsapp. Ook al ben je officieel nog niet aan het werk, die komen dan ook al binnen [...] De laatste call die ik toen heb gehad was om kwart voor middernacht”*. Er is ook een impact op het deconnecteren tijdens de verlofperiode, *“als je twee weken verlof hebt, heb je schrik om drie weken verlof te pakken. Met die drie weken blijft al je werk liggen, het is niemand anders die dat werk voor jou doet”*.

Volgende aspecten behoren onder het luik rond de **organisatie**, 1) afspraken, 2) collega's, 3) leidinggevende, 4) ondersteuning, 5) communicatie, 6) informele sfeer, en 7) verwachtingen. Dit alles valt onder de noemer organisatiecultuur.

Er zijn vele vormen van **afspraken**, zowel formele als informele, die al dan niet voor de volledige organisatie of team gelden. Een informele afspraak op organisatieniveau is de vergaderloze vrijdag, waarop men binnen de organisatie probeert geen vergaderingen te plannen op de vrijdag. Op die manier kan iedereen taken afwerken om rustig het weekend in te gaan en zo psychologische ont koppeling te faciliteren. Analoog zijn er ook mailluwe periodes, bv. rond het einde van het jaar. In die periode probeert de organisatie zo min mogelijk mails te versturen binnen de organisatie. Aan de andere kan zijn er ook formele afspraken op organisatorisch niveau die de digitale deconnectie willen bevorderen, bv. de onmogelijkheid om op een privétoestel werkgerelateerde communicatie zoals mail te ontvangen. Het nadeel van dergelijke maatregel is de ervaring dat wanneer dit voor de individuele werknemer niet werkt, het de werknemer ‘verplicht’ omwegen te zoeken én via een

privétool, op een privétoestel, werkgerelateerde communicatie toe te laten of het werk-toestel mee te nemen in de privésfeer, *“in de praktijk werkt dat toch niet altijd. Misschien voor 95% van de werknemers wel, maar voor een kleine minderheid niet en dan het is je wel zo wat behelpen en gewoon zelf zoeken. [...] Sommige dingen maken ze gewoon technisch onmogelijk om te kunnen, wat dan maakt in mijn geval dat je je laptop overal mee te pakken”*. Andere formele afspraken op organisatieniveau zijn het limiteren van communicatie vanaf een bepaald uur. Dit kan echter hetzelfde neveneffect met zich meebrengen.

**Collega's** kunnen elkaar helpen door afspraken na te leven en door met elkaar in gesprek te gaan over de aspecten waarmee men sukkelde en hoe men het aanpakt. Tips en methodieken kunnen tussen collega's uitgedeeld worden. Echter, de mogelijkheid om dit gesprek op te starten en te faciliteren ligt bij de leidinggevende en de organisatie. Er is ook verantwoordelijkheid voor het opvolgen van afspraken. Daarnaast kan er ook om hulp of ondersteuning gevraagd worden bij collega's, *“je hebt zo van die hele attente collega's, je vertelt hen dat [het feit dat men het moeilijk heeft met deconnecteren] en die gaan daar onmiddellijk een actie aan koppelen. Je gaat dat zien. Terwijl andere collega's hebben daar minder behoefte toe, of voelen zich minder aangesproken om die support te geven. Het is niet omdat je die support vraagt, dat je die ook automatisch krijgt”*.

De **leidinggevende** heeft een belangrijke rol zowel als voorbeeldfunctie als het faciliteren van communicatie binnen het team als met individuele werknemers. Wanneer opgemerkt wordt dat een werknemer buiten het werk opnieuw connecteert, kan hierop aangesproken worden. Zo geeft een werknemer aan hoe men wil dat een leidinggevende zou reageren, *“beste collega, ik apprecieer je inzet, maar ik verwacht niet dat je om elf uur daar nog mee bezig bent. Als dat je eigen keuze is, ja oké, maar bewaak voor jezelf dat je dan op andere momenten voldoende rust neemt [...] dan moet je niet zeggen van ‘ik heb gemotiveerde werknemers’, dan moet je ze eigenlijk beschermen”*.

**Ondersteuning** vanuit de organisatie, en vaak meer specifiek vanuit de HR-afdeling, kan zowel op formele als informele wijze, analoog aan de afspraken. Belangrijk is dat de ondersteuning faciliterend is. Het is echter belangrijk dat het gevoel aan autonomie niet verloren gaat én dat de neveneffecten, zoals ongewild contact via een privétool, in acht genomen worden bij het vormen van ondersteuning. De ondersteuning is sterk gelinkt aan de **communicatie** op organisatorisch niveau. Dit helpt enerzijds om het onderwerp bespreekbaar te maken tussen collega's, als anderzijds het delen van tips en methodieken. Zo kan er ook aangehaald worden dat door de flexibiliteit sprake is van spookbeelden, er lijkt namelijk ieder moment van de dag iemand verbonden met het werk, wat kan resulteren in een bepaalde druk, *“op het volgende team-overleg is er heel uitgebreid ingegaan op ‘kijk, telewerken heeft echt wel een aantal spookbeelden, nl. als je op die slack komt om zes uur 's morgens of acht uur 's morgens of acht uur 's avonds is er altijd wel iemand aan het werk’. Maar dan is er ook echt expliciet gezegd geweest ‘maar dat betekent ook dat er elk uur van de dag iemand niet aan het werk is, en dat mag jij ook zijn’”*. Tot slot kan een korte zin in de digitale handtekening een vorm van communicatie zijn die toont dat er ondersteuning en een open cultuur is in de organisatie.

De **informele sfeer** die heerst op het werk heeft een impact op de bespreekbaarheid van digitale deconnectie binnen de organisatie en het aftoetsen naar het welzijn van de werknemers. Dit geeft ook positieve energie tegenover de soms hoge werkdruk of moeilijkheden op vlak van communicatie of andere problematieken.

Tot slot spelen **verwachtingen** een rol, net zoals bij het individu aangehaald werd dat de percepties ervan een rol spelen. Om die reden is het belangrijk om de verwachtingen vanuit de leidinggevende, het team of organisatie letterlijk uit te spreken, te bespreken en op te volgen. Op die manier kan de onbalans tussen de verwachtingen en de percepties ervan hersteld worden wat digitale deconnectie kan faciliteren, *“als de druk zo hoog wordt gelegd van ‘ik verwacht dat, dat en dat van jou’ en als je dat niet oplevert en je dan niet de veiligheid hebt van daar gaan geen consequenties aan verbonden zijn, of je hebt de vrees het zal een impact hebben, die ik liever niet zie gebeuren, dan is het volgens mij zeer moeilijk om aan die druk te weerstaan”*.

#### **Conclusie: Werkgerelateerde aspecten**

De invloeden vanuit het werk bestaan uit enerzijds de impact van de eigenlijke job en anderzijds de impact van de organisatie. Op vlak van de job speelt de *flexibility-availability* een belangrijke rol, die gelinkt is aan de taakhoud, verantwoordelijkheid, klantencontact en meer. Om een evenwicht tussen *flexibility-availability* en *flexibility-willingness* te vinden, dient tijdens de sollicitatieprocedure duidelijk gecommuniceerd te worden. Op vlak van de organisatie is er veel onduidelijkheid over het hebben van afspraken en op welk niveau binnen de organisatie die gevoerd worden. Een faciliterende rol wordt naar voor geschoven, de rol van de leidinggevende speelt daarin een belangrijke rol, dit alles in het kader van de organisatiecultuur.

#### **4.2.4 De situatie**

De respondenten die integreren doen dat op verschillende wijze, afhankelijk van de eerder genoemde factoren en de situatie. De situatie bepaalt mee of men deconnecteert of niet en in welke mate. De situatie bestaat uit 1) het moment, 2) de persoon, 3) het soort contact, en 4) de plaats.

Het **moment** waarop contact opgenomen wordt en de impact ervan is reeds uitgebreid ter sprake gekomen in het onderdeel omtrent wanneer en hoe gedeconnecteerd wordt.

Het **soort contact** draait om de inhoud van het bericht, wanneer het bijvoorbeeld gaat over de algemene panne of een probleem dat veel geld kost, zal hierop onmiddellijk geconnecteerd wordt. De reden hiervoor is het belang van het bericht, maar evengoed de frequentie van dergelijke grote problemen. Zo'n problemen komen slechts enkele keren per jaar voor. De combinatie van beiden zorgt voor een lage nood aan deconnectie van dergelijke kanalen. Tegenovergesteld is er de groep van berichten die frequent voorkomen en niet van belang zijn of als amusement dienen. Van dergelijke meldingen wordt sneller gedeconnecteerd, omdat ze de concentratie verstoren en te lang of frequent voorkomen. Tussen deze twee extremen liggen veel soorten interrupties en vormen van communicatie waar al dan niet de nood voor kan zijn om te deconnecteren. Afhankelijk van het belang van de inhoud van het bericht, zijn er evoluties doorheen de tijd op te merken, *“het hangt puur een beetje af de inhoud, waarover gaat het, hoe dringend is het?”*

Een belangrijk aspect dat meespeelt waarom werknemers tijdens het werk minder geneigd zijn om te deconnecteren is de **persoon** die het contact opneemt. Wanneer een manager, directeur of klant contact opneemt is er sneller de neiging om te antwoorden, waardoor minder snel gedeconnecteerd wordt naar dergelijke contacten, *“soms laat ik die open staan, dat is als ik ofwel een dringende mail verwacht, dat is dan vaak van de minister of het kabinet, waarop*

*we moeten antwoorden*". Wanneer een collega contact opneemt zal sneller gedeconnecteerd worden, hoewel dit alles samenhangt met het soort contact en de inhoud ervan, *"als dat interne collega's zijn, dan is dat ook niet erg. Daar hebben we echt wel de afspraak van elkaar van we moeten niet onmiddellijk antwoorden"*. Hierbij merken we op dat aangegeven is dat men sneller opnieuw zal connecteren wanneer de persoon een belangrijke functie heeft. De manier hoe dit gepercipieerd of ervaren wordt, is niet aangegeven, maar kan wel een belangrijke nuance zijn naar de toekomst toe.

De **plaats** waar men werkt en in welke sfeer, werk of privé, men zich bevindt bij het opnemen van een contact speelt tot slot ook een rol in het al dan niet opnieuw connecteren. Dit hangt samen met de fysieke plaats van werk in het leven en de psychologische ontkoppeling die eraan gekoppeld is.

#### **Conclusie: Situatie**

De situatie waarin contact opgenomen wordt, al dan niet door de werknemer zelf, hangt van verschillende aspecten af. Het moment van de dag of week, of verlof speelt een rol, net zoals de plaats of sfeer waar de werknemer zich bevindt op het moment van het contact, het soort contact het is en wie het contact opneemt. De redenen waarom respondenten dan wel connecteren buiten het werk is om geconcentreerd en onverstoord verder te werken (eerder systematisch), om iets dringend af te werken (eerder occasioneel), omdat een mail en/of taak verwacht wordt, of omdat een belangrijke persoon contact opneemt.

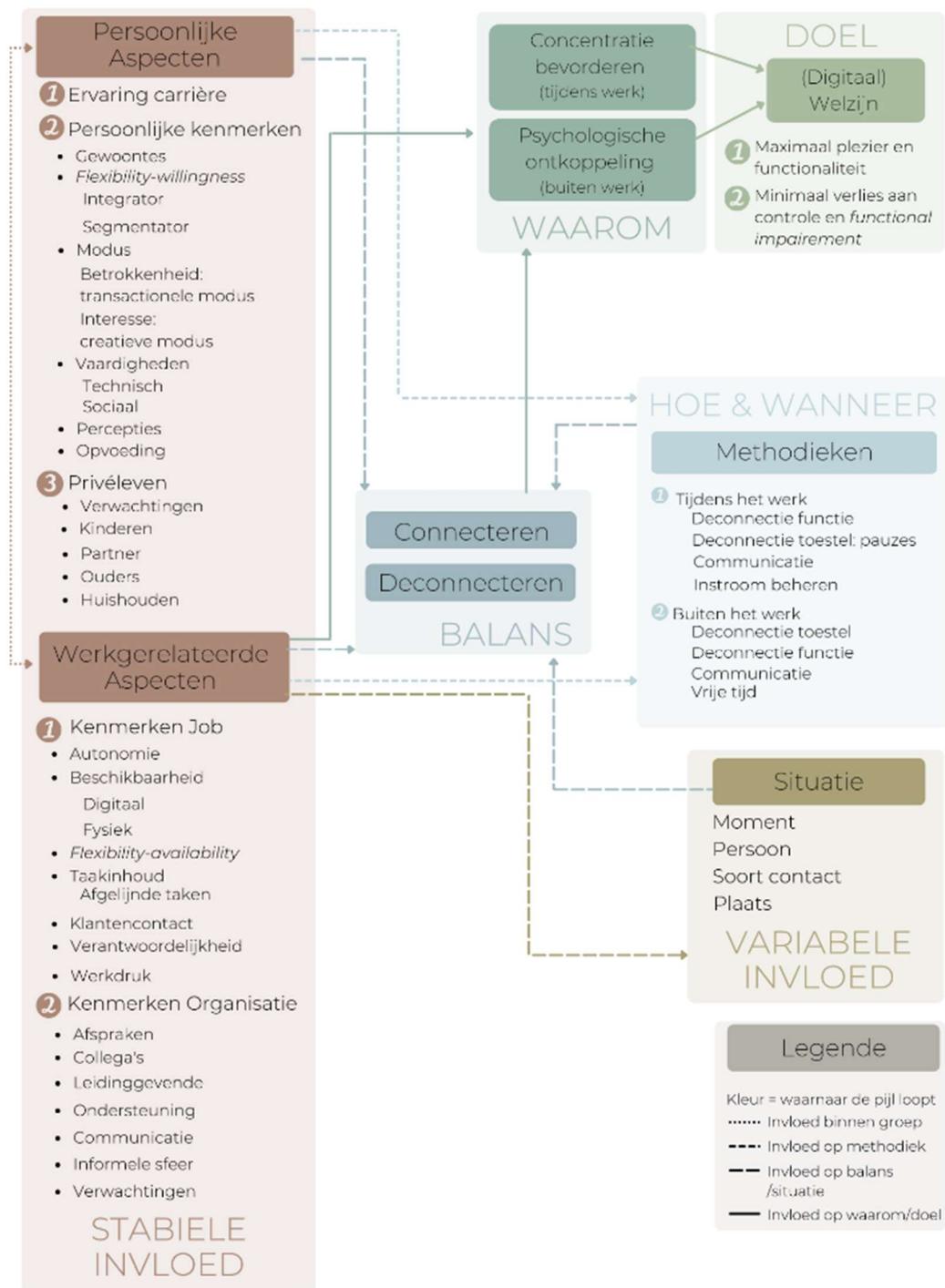
### **4.3 Voorstel Model**

Aangezien kwalitatief onderzoek als doel heeft theorie op te bouwen en/of verder uit te werken, wordt hier een aanzet gemaakt naar een model voor digitale deconnectie op/van/rond het werk. Het deconnectie-model is te vinden in figuur 2. Dit model vat visueel de algemene invloeden samen. In bijlage H is dit model terug te vinden met de meest opvallende invloeden besproken in het onderzoek, wat de complexiteit van het geheel samenvat. Er zijn verschillende versies te vinden, om de interpretatie te vergemakkelijken.

Allereerst valt op te merken dat deconnectie op zich geen doel is, maar een middel om het doel, digitaal welzijn, te bekomen. Er is echter nog een tussenstap om van deconnectie naar digitaal welzijn te gaan, nl. psychologische ontkoppeling (buiten het werk) en concentratie bevorderen (tijdens het werk). Deze tussenstap is reeds een vereenvoudiging van de realiteit, waarbij psychologische ontkoppeling tijdens het werk ook optreedt tijdens de pauzes (wat te zien is bij de methodieken). Centraal in het model staat de balans tussen connecteren en deconnecteren, wat weergeeft dat het zoeken van een balans belangrijker is dan radicaal te deconnecteren.

Er zijn verschillende invloeden op de balans tussen connecteren en deconnecteren, die zo de hoofddoelen beïnvloeden. Deze invloeden (donkerblauwe, gestreepte lijnen) zijn op te splitsen in 'hoe & wanneer', 'stabiele invloeden' en 'variabele invloeden'. Onder 'hoe & wanneer' verstaan we de methodieken die men gebruikt om te deconnecteren en dit op de verschillende tijdstippen. We herkennen de hoofdactiviteiten en de ondersteunende activiteiten. Onder 'stabiele invloeden' zien we die invloeden die eerder gelijk blijven over langere periodes, nl. persoonlijke aspecten en werkgerelateerde aspecten. Bepaalde aspecten, zoals percepties of het hebben van kinderen zijn stabielier dan bijvoorbeeld de taakinhoud of hoeveelheid verantwoordelijk (aangezien men makkelijker van job kan wisselen dan van perceptie). Echter,

over het algemeen zijn deze categorieën gelijkend over langere periode van tijd. Dit is tot tegenstelling van de situatie die vraagt om al dan niet connecteren. Aangezien de situatie van een contact doorheen de dag evolueert is het veel variabeler en heeft het een directere impact op het al dan niet connecteren met het werk. Daarnaast zijn andere invloeden te zien. Binnen de stabiele invloed is er interactie tussen privé en het werk, wat de werk-privé-balans representeert (rode, gestipte lijn). De persoonlijke en werkgerelateerde aspecten hebben elk ook een invloed op de methodieken (lichtblauwe, gepunte lijn). Vanuit het werk is er ook een invloed op de situatie (gele, gestreepte lijn). Hoe directer de invloed op het welzijn, hoe voller de lijn is weergegeven.



Figuur 2: Het metroplan van de deconnectie, eenvoudig (eigen document)

## 5 Discussie

### 5.1 Terugkoppeling naar literatuur

Allereerst valt op vlak van techno-stress op te merken dat voornamelijk techno-stress creators (Folkman, 1984; Tarafdar et al., 2019) besproken zijn, terwijl inhibitoren niet zo talrijk aanwezig waren in de getuigenissen. De voornaamste creators zijn *techno-overload* en techno-invasie, analoog aan de definitie van Verlinden (2020). Dit betekent niet dat techno-complexiteit, -onveiligheid en -onzekerheid niet van belang zijn op de werkvloer, maar geeft een indicatie dat ze niet zo'n grote impact hebben op digitale deconnectie. Daartegenover zien we techno-stress-inhibitoren, die verder versterkt kunnen worden. Vanuit organisatorisch en maatschappelijk oogpunt kan hier een faciliterende rol gespeeld worden. De manier waarop werknemers omgaan met techno-stress kan zowel proactief als reactief zijn. Digitale deconnectie kan men zien als zowel proactief, als reactief copen (Mirbabaie et al., 2022) én probleem- en emotioneel-gefocusd copen (Folkman, 1984), dit afhankelijk van de intenties en situaties. Wanneer op voorhand beslist is om te deconnecteren van komende prikkels, is dit een vorm van *mastery*. Terwijl dezelfde handeling als spontaan gevolg van prikkels gezien kan worden als *seperating oneself* (Scheier et al., 1994; Schwarzer & Knoll, 2008). Tot slot valt op vlak van de gevolgen van techno-stress aan te geven dat enkele respondenten aangaven stress te ervaren, maar verder (nog) geen klachten, zowel subjectief, gedragsmatig, cognitief, fysiologisch als organisatorisch ervaren. Dit kan gelinkt zijn aan het feit dat de respondenten hoog scoorden op digitale deconnectie en mogelijks om die reden weinig gevolgen ondervinden. Echter, één respondent gaf aan fysiologisch gevolgen te ondervinden van de hoeveelheid schermtijd, maar wou benadrukken dat hier naar eigen zeggen geen invloed lag vanuit digitale deconnectie. De focus op de gevolgen is om die reden eerder beperkt, maar niet onbelangrijk gezien de potentiële sterke invloed op het digitaal welzijn.

Wanneer we de definitie van digitale deconnectie (Verlinden, 2020) verder analyseren, zien we de mate waarin hier gelijkenissen zijn. Allereerst valt op te merken dat de definitie erkent dat het draait om het verbeteren van het herstel en algemeen welzijn. Dit aspect is in het deconnectie-model (fig. 2) te vinden, echter met een verdere uitwerking wat het herstel inhoudt. Enerzijds is er psychologische ontkoppeling, dit voornamelijk buiten het werk. Anderzijds is er de nood aan concentratie, dit voornamelijk tijdens het werk. Daarnaast zijn er één of meerdere autonome deconnectiemaatregelen geïmplementeerd. De deconnectie-maatregelen zijn onder te verdelen volgens de mate van deconnectie, analoog aan het onderzoek naar digitale deconnectie van sociale media (Nguyen, 2021). Op vlak van het interventieniveau vallen bij de hoofdactiviteit twee maatregelen op, nl. deconnectie van toestellen en deconnectie van functies. De eerste is op vlak van inhibitieniveau complete deconnectie, waarnaast deconnectie van functies partiële deconnectie is. De ondersteunende activiteiten zijn maatregelen om de instroom te regelen, communicatie en vrije tijd. De interventiecontext is te linken aan de situatie beschreven in 4.2.4. Hierin lag de focus niet alleen in welke sfeer de maatregel werd getroffen, maar ook op het moment, het soort contact en de persoon die het contact opneemt. Het tijdstip is in dit onderzoek verder uitgespit, met voornamelijk een opdeling tijdens en buiten het werk. Tijdens het werk wordt voornamelijk gedeconnecteerd van functies, om uiteindelijk de concentratie te verhogen. Daar tegenover staat deconnectie buiten het werk, wat voornamelijk gebeurt van toestellen, maar ook deconnectie van functies speelt een belangrijke rol. Complete deconnectie wordt belangrijker



hoe langer men weg is van het werk. Binnen beide opdelingen zijn verdere nuances op te merken, zoals werknemers die sterk integreren en amper de grens tijdens vs. buiten werk kennen. In dergelijke situaties zijn er sneller kortere interventies, in tegenstelling tot segmenteerders die duidelijke grenzen hebben en zo ook langere interventies uitoefenen.

Hoewel de voorkeur integreren en segmenteren in het onderzoek van Verlinden (2020) voorkomt, is het geen onderdeel van de definitie. Binnen dit onderzoek ligt de focus niet alleen op de voorkeur van integreren of segmenteren, maar ook op de mogelijkheid daartoe. In de literatuur werd gesproken over respectievelijk *flexibility-willingness* en *flexibility-availability* (Bulger et al., 2007; Matthews & Barnes-Farrel, 2010; Matthews et al., 2010). De mate van connecteren vs. disconnecteren wordt bepaald door persoonlijke en werkgerelateerde aspecten, en door de interactie van beiden en de eigenlijk situatie waarin een mogelijke nood aan connectie voordoet. De impact van deze aspecten en verder onderzoek in deze richting kan interessant zijn om de kennis op vlak van organisatorische en/of maatschappelijke maatregelen bij te schaven. Een tweede aspect waarop de focus ligt in dit onderzoek, wat niet voorkomt in de definitie, is de manier waarop omgesprongen wordt met techno-stress, nl. proactief vs. reactief. Gelijkaardige maatregelen kunnen vertrekken vanuit een andere overtuiging of nood. Hoewel ze allemaal tot doel hebben om ofwel de concentratie te versterken of om de psychologische ontkoppeling te bevorderen, kan de initiële stap vanuit een andere insteek vertrekken. Hiernaar verder onderzoek doen, kan helpen om inzicht te krijgen in de impact van percepties op het al dan niet proactief reageren op techno-stress. Gezien de maatregelen impact hebben op het algemene welzijn, kan de perceptie op de manier van maatregelen treffen ook een impact hebben, waardoor dit aspect betrekken belangrijk is naar toekomstig onderzoek.

De *boundary management* technieken vinden we doorheen dit onderzoek terug (Kreiner et al, 2009). Allereerst is er de gedragsmatige techniek, waarbinnen zowel hoofdactiviteiten als ondersteunende activiteiten van digitale disconnectie vallen, bv. collega's om hulp vragen, prioriteiten stellen voor de instroom, notificaties uitschakelen. Binnen deze techniek vinden we de expliciete disconnectie-maatregelen. De temporale techniek heeft een verschillende invulling afhankelijk van het uitvoeren tijdens of buiten het werk. Tijdens het werk draait het om pauzes nemen, om zo (kort) los te koppelen van het werk. Buiten het werk draait het om zinvolle activiteiten, zoals vrije tijd en/of het gezin. De fysieke techniek wordt voornamelijk toegepast bij telewerken waarbij het thuishkantoor uit de leefruimte wordt gehaald of dagelijks wordt opgeborgen. De temporale en fysieke technieken omvatten de impliciete disconnectie-maatregelen.

Tot slot blikken we terug op digitaal welzijn. Het disconnectie-model (fig. 2) toont hoe digitale disconnectie in verband en ten dienste staat van digitaal welzijn. Er is sprake van maximaal plezier en functionaliteit en een minimum aan controleverlies en *functional impairment* (Vanden Abeele, 2020). Digitale disconnectie bevordert deze balans, die wordt beïnvloed door de balans tussen connecteren en disconnecteren die op hun beurt beïnvloed wordt door de werk-privé-balans. Dit geeft aan hoe men moet zoeken naar evenwicht en dat dit start bij een evenwicht tussen werk en privé. Hiertussen vindt veel interactie plaats wat in lijn is met het person-environment fit model (French, Rogers & Cobb, 1981).

## 5.2 Verder onderzoek en limieten

Verder onderzoek kan gebeuren in de richting van de verschillende aspecten van het deconnectie-model (fig. 2). Dit model heeft de mogelijkheid om te communiceren over tegenstrijdige aspecten, die erg genuanceerd zijn en zo ook complex. Er is een gelijkenis in redenering op te merken met het *Job Demands-Resources* model. Het JDR model geeft weer wat de invloed is van enerzijds *Job Demands* en anderzijds *Job Resources*, waarbij aspecten die voor het ene individu als *Job Demand* gezien worden, een *Job Resource* kunnen zijn voor iemand anders (Demerouti, et al., 2001). Gelijkwaardig kan in het deconnectie-model zien welke groepen een invloed hebben, waarbij geen uitspraak gedaan wordt over de mate van het eigenlijke deconnecteren. Bij de ene persoon zal een werkgerelateerd aspect de grootste impact hebben om te blijven connecteren (bv. respondent 1 met hoge werkdruk), terwijl bij iemand anders persoonsgebonden aspecten de overhand nemen om meer te deconnecteren (bv. respondent 2 met ervaring waarbij deconnectie moeilijk verliep).

Naast de mogelijkheid tot communiceren over de complexe aard van deconnectie, kan het model ook helpen om te zien op welke niveaus maatregelen genomen kunnen worden. Vanuit de respondenten gaat de voorkeur niet naar algemeen geldende, belemmerende maatregelen op organisatorisch niveau. Er gaat een voorkeur naar het bespreekbaar maken van het thema en maatregelen die autonome deconnectie faciliteren, niet verplichten. Deze lijn kan doorgetrokken worden naar het maatschappelijke niveau en bijgevolg gepleit worden voor een faciliterende rol in de wetgeving, geen regulerende rol. Inspiratie kan opgedaan worden bij de Finse wetgeving 'Working Hours Act' (2019/872). Hierin is het niet verboden de werknemers te contacteren buiten de werkuren, maar wanneer contact wordt opgenomen is een compensatie voorzien voor de werknemer.

Verder onderzoek focust zich idealiter op de link tussen digitale deconnectie, psychologische ontkoppeling en het bevorderen van concentratie, en (digitaal) welzijn. Duidelijkheid hierover kan op organisatorisch en maatschappelijk niveau helpen om de voordelen in te zien en werknemers te wapenen tegen de nadelen en inzicht te verkrijgen in welke maatregelen een verschil maken.

Gezien de respondenten bewust geselecteerd zijn op hun hoge score van digitale deconnectie en interesse in het thema (aangezien een vragenlijst tot het einde moest ingevuld worden om deel te kunnen nemen aan dit onderzoek), is het van belang op hier aan te geven dat verdere exploratie interessant kan zijn. Zo kan het relevant zijn om te exploreren hoe werknemers die weinig digitaal deconnecteren omgaan met het digitale, hoe dit verloopt bij werknemers zonder diploma hoger onderwijs en/of een job uitoefenen waarbij de taakhoud digitale connectie limiteert, maar vanuit de organisatie dit wel verwacht wordt. Dergelijke inzichten en nuances kunnen verder aanvullen en inzicht geven in hoe verschillende werknemers omspringen met digitale deconnectie. Het doel van dit onderzoek is meer inzicht krijgen in de nuances van dit complexe probleem, waarbij geen nood is aan getalsmatige representativiteit. Om die reden zorgen deze limieten niet voor een onvermogen om inzichten te verkrijgen, ze zorgen uitsluitend voor voorzichtigheid bij de volledigheid van het in kaart brengen van het thema.

Wat tot slot op te merken valt, is de dubbele interpretatie van een hoge score aan digitale deconnectie. Een hoge score op deconnectie, volgens de schaal die gebruikt werd voor de selectie van de respondenten in dit onderzoek, kan enerzijds betekenen dat werknemers sterk segmenteren en om die reden veel maatregelen treffen. Anderzijds kan het ook betekenen dat werknemers sterk integreren en om die reden veel maatregelen treffen. Beide scenario's

zijn logisch om een hoge score te behalen, echter geven ze in dit verhaal een compleet andere context en inzicht. De vraag kan gesteld worden of het wenselijk is om twee vrij uiteenlopende situaties eenzelfde score te geven. Verder onderzoek hierin kan helpen om scores en communicatie erover te verduidelijken. Echter, binnen dit onderzoek is deze limitering eerder beperkt omwille van het feit dat de nuance kon gecapteerd worden wegens het kwalitatieve onderzoek. Daarnaast valt niet onmiddellijk een verschil op tussen de methodieken, hoewel de segmenteerders eerder geneigd zijn te disconnecteren van toestellen, dan de integrators (gezien dat het integreren in de weg staat). Verder onderzoek naar de eigenlijke verschillen tussen segmentators en integrators en de invloeden kan hierin inzicht verschaffen.

## 6 Conclusie

De recente federale wetgeving geeft de maatschappelijke evoluties weer die gebeuren op nationaal niveau, die een internationale tendens volgen (Vanhelden, 2022). Het recht op disconnectie geeft aan dat werknemers het recht hebben om los te koppelen van hun werk, wat in verschillende landen anders wordt geïmplementeerd. In o.a. Frankrijk loopt een strenge opvolging van disconnectie, dit in tegenstelling tot Finland die de mogelijkheid van connecteren toelaat, onder voorwaarden. Vanuit dit onderzoek wordt de voorkeur gegeven aan een minder strikte, maar eerder faciliterende implementatie van het recht. Dit volgt uit de negen gesprekken met verschillende werknemers, tussen 31 en 50 jaar.

Het hoofddoel van dit onderzoek was nagaan op welke manier digitale disconnectie bijdraagt aan digitaal welzijn van werknemers. Dit werd bekomen door drie subonderzoeksvragen te beantwoorden, nl. hoe, wanneer en waarom disconnecteren werknemers. De vraag hoe werknemers disconnecteren hangt samen met wanneer ze dit doen, aangezien de methodieken rond disconnectie afhangen van het al dan niet aan het werk zijn. Tijdens het werk disconnecteren werknemers voornamelijk van functies, i.p.v. toestellen, dit in tegenstelling tot buiten het werk. Communicatie speelt in beide gevallen een rol, waarbij het beheren van de instroom enkel tijdens het werk een belangrijke rol speelt en vrije tijd dan weer enkel buiten het werk. De reden waarom gedeconnecteerd wordt, is ook afhankelijk van het moment. Tijdens het werk is het doel om te disconnecteren de concentratie bevorderen. Buiten het werk is het om psychologisch te ontkoppelen. Echter, tijdens het werk is psychologisch ontkoppeling van belang tijdens pauzes. Er spelen veel aspecten mee in de mogelijkheid om deze doelen te bereiken, nl. persoonlijke en werkgerelateerde aspecten en de situatie waarin een nood aan connectie ervaren wordt. De eerste twee aspecten zijn stabiel(er) doorheen de tijd, in tegenstelling tot de situatie die de hele dag door kan variëren. De tussendoelen, concentratie bevorderen en psychologische ontkoppeling, staan ten dienste van het hoofddoel, nl. het (digitale) welzijn van de werknemers bevorderen.

Tot slot is een disconnectie-model opgesteld om visueel de interactie tussen hoe, wanneer en waarom weer te geven, en op die manier een antwoord te bieden aan de hoofdonderzoeksvraag. De complexe aard van het onderwerp komt naar voor en het model geeft weer hoe digitale disconnectie zowel zwart, wit als alles ertussen is.

## 7 Referenties

- Adam, M.T.P., Gimpel, H., Maedche, A. & Riedl, R. (2017) Design blueprint for stress-sensitive adaptive enterprise systems. *Bus Inf Syst Eng* 59:277–291. <https://doi.org/10.1007/s12599-016-0451-3>
- Allen, D. K., & Shoard, M. (2005). Spreading the load: Mobile information and communications technologies and their effect on information overload. *Information Research*, 10, paper 227. Retrieved from <http://www.informationr.net/ir/10-2/paper227.html>
- Allen, T. D., Cho, E. & Meier, L.L. (2014). *Work-Family Boundary Dynamics*. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2014, 1, 99-121. DIO:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Aranda, J. H., & Baig, S. (2018). Toward “JOMO”: The joy of missing out and the freedom of disconnecting. *Proceedings of the 20th International Conference on Human-Computer Interaction with Mobile Devices and Services*, 19, 1–8. The Association for Computing Machinery, Barcelona, Spain. <https://doi.org/10.1145/3229434.3229468>
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M., (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* 25(3): 472–49
- Aspinwall, L.G. & Taylor, S.E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121,3, 417–436.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35, 4, 831–858.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906. doi:10.1287/orsc.1100.057
- Baumer, E. P. S., Adams, P., Khovanskaya, V. D., Liao, T. C., Smith, M. E., Schwanda Sosik, V., & Williams, K. (2013). Limiting, leaving, and (re)lapsing: An exploration of Facebook non-use practices and experiences. *SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 3257–3266. The Association for Computing Machinery, New York, NY, USA. <https://doi.org/10.1145/2470654.2466446>
- Belkin, L. Y., Becker, W. J., & Conroy, S. A. (2016). Exhausted, but unable to disconnect: After-hours email, work-family balance and identification. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 10353. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.10353abstract>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A four-week longitudinal study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 419–441.
- Bosch, R. (2012). *Wetenschapsfilosofie voor kwalitatief onderzoek*. Boom Lemma uitgevers: Den Haag.
- Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek* (3e druk). Boom uitgevers Amsterdam.
- Bowen, G. (2006). Grounded theory and sensitizing concepts. *International Journal Qualitative Methods*, 5(3): 12-23
- Brillhart, P. E. (2004). Techno-stress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace. *J. Amer. Acad. Bus.* 5(1/2) 302–307.
- Brod, C. (1984). *Techno-stress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Addison-Wesley, Reading, MA
- Bulger, C.A., Matthews, R.A. & Hoffman, M.E. (2007). *Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum*. *J. Occup. Health Psychol.* 12(4), 365-375
- Carver, C., Scheier, M., & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 56, 267–283.

- Cho, I. H. (2015). Facebook discontinuance: Discontinuance as a temporal settlement of the constant interplay between disturbance and coping. *Quality & Quantity*, 49(4), 1531–1548. <https://doi.org/10.1007/s11135-015-0225-x>
- Cooper, C. L., Dewe, P., O'Driscoll, M. P., (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Coyne, I.T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling: merging or clear boundaries? *Journal of Advance Nursing*, 26: 623-630
- Cozzarelli, C. (1993). Personality and self-efficacy as predictors of coping with abortion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65,6, 1224–1236.
- Day, A., Scott, N., & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. In P. Perrewe & D. Ganster (Eds), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress: Research in occupational stress and well being* (Vol. 8, pp. 317–350). Burlington, VT: Emerald Group Publishing Ltd. doi:10.1108/S1479-3555(2010)0000008011
- Day, A. Scott, N., Paquet, S. & Hambley, L. (2012). *Perceived Information and Communication Technology (ICT) Demands on Employee Outcomes: The Moderating Effect of Organizational ICT Support*. *Journal of Occupational Health Psychology* 2012, 17(4), 473-491.
- de Lange, A.H., Taris, T.W., Jansen, P.G.W., Smulders, P., Houtman, I.L.D. & Kompier, M.A.J. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: Results from the longitudinal TAS survey. In J. Houdmont & S. McIntyre (Red.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (Vol. 1, p. 21 – 45 ). Maia, Portugal: ISMAI publications.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. doi:10.1007/s10902-006-9018-1
- Denzin, N.K. (1978). *The Research act*. Aldine: Chicago.
- Desart, S., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2017). Op zoek naar een nieuwe definitie van burn-out. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(1), 86-92. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands–resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Duke, E., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95. doi:10.1016/j.abrep.2017.07.002
- Fisher, W. & Wesolkowski, S. (1999). Tempering techno-stress. *IEEE Technology Soc. Magazine* 18(1) 28–42.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46,4, 839–852.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992–1003.
- Folkman, S. & Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55,1, 745–774.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). *Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers' communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification*. *Communication Monographs*, 79, 205–231. doi:10.1080/03637751.2012.673000
- Franks, J., Chenhall, R., & Keogh, L. (2018). The Facebook sabbatical as a cycle: Describing the gendered experience of young adults as they navigate disconnection and reconnection. *Social Media + Society*, 4(3), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2056305118801995>
- French, J.R.P., Rogers, W., & Cobb, S. (1981). A model of person-environment fit. In L. Levi (Red.), *Society, stress and disease* (Vol. 4, 39-44). New York: Oxford University Press.

- Fuglseth, A.M. & Sørrebø, Ø. (2014). The effects of technostress within the context of employee use of ICT. *Computers in Human Behavior*, 40 (2014) 161-170.
- Given, L.M. (red.) (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Sage: Los Angeles.
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report*, 8(4), 597-607
- Govindaraju, M., & Seward, D. (2005). *Effects of wireless mobile technology on employee work behavior and productivity: An Intel case study*. In C. Sorenson, K. Yoo, K. Lyytinen, & J. I. DeGross (Eds.), *Designing ubiquitous information environments: Socio-technical issues and challenges* (pp. 349–351). New York, NY: Springer.
- Griffiths, M. D. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191–197. doi:10.1080/14659890500114359
- Halpern, E. S. (1983). *Auditing Naturalistic Inquiries: The Development and Application of a Model*. Indiana University.
- Headey, B. & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731–739. doi:10.1037/0022-3514.57.4.731
- Hesselberth, P. (2018). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. *New Media & Society*, 20(5), 1994–2010. <https://doi.org/10.1177/1461444817711449> <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>
- Hiniker, A., Hong, S., Kohno, T., & Kientz, J. A. (2016). MyTime: Designing and evaluating an intervention for smartphone non-use. Paper presented at the Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, San Jose, CA. DOI: <http://dx.doi.org/10.1145/2858036.2858403>
- Hoepfl, M.C. (1997). Choosing qualitative research: A primer for technology education researchers. *Journal of Technology Education*, 9(1), 47-63.
- Hoonard, W.C. van den (2008). Sensitizing concepts. In: L.M. Given (red.) *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, volume 2. Sage: Los Angeles.
- Jorge, A. (2019). Social media, interrupted: Users recounting temporary disconnection on Instagram. *Social Media + Society*, 5(4), 1–19. <https://doi.org/10.1177/2056305119881691>
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15, 169–182.
- Kardefelt-Winther, D., Heeren, A., Schimmenti, A., van Rooij, A., Maurage, P., Carras, M., ... Billieux, J. (2017). How can we conceptualize behavioural addiction without pathologizing common behaviours? *Addiction*, 112(10), 1709–1715. doi:10.1111/add
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 805–822.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 575–594
- Kreiner, G.E., Hollensbe, E.C. & Sheep, M.L. (2009). Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Acad. Manag. J.* 52:704 –30
- Kupersmith, J. (1992). Technostress and the reference librarian. *Reference Services Rev.* 20(2) 7–14
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11–23. doi:10.1016/j.obhdp.2014.01.001
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. McGraw-Hill, New York.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.

- Light, B., & Cassidy, E. (2014). Strategies for the suspension and prevention of connection: Rendering disconnection as socioeconomic lubricant with Facebook. *New Media & Society*, 16(7), 1169–1184. <https://doi.org/10.1177/1461444814544002>
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985) *Naturalistic Inquiry*. Newsbury Park, CA: Sage Publications
- Lukoff, K., Yu, C., Kientz, J. & Hiniker, A. (2018). What makes smartphone use meaningful or meaningless? *Proceedings of the ACM on Interactive, Mobile, Wearable and Ubiquitous Technologies*, 2(1), 1-26
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The lancet*, 358(9280), 483-488
- Marchionini, G. & Teague, J. (1987). Elementary Students' Use of Electronic Information Services: An Exploratory Study. *Journal of Research on Computing in Education*, 20(2), 139-55
- Maso, I. & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Boom: Amsterdam.
- Matthews, R.A. & Barnes-Farrell, J.L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *J. Occup. Health Psychol.* 15:330–46
- Matthews, R.A., Barnes-Farrell, J.L. & Bulger, C. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *J. Vocat. Behav.* 77:447–60
- Matusik, S. F. & Mickel, A. E. (2011). *Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology*. *Human Relations*, 64, 1001–1030. doi:10.1177/0018726711405552
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). *The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals*. *Organization Science*, 24, 1337–1357. doi:10.1287/orsc.1120.0806
- McDaniel, B. T., & Drouin, M. (2019). Daily technology interruptions and emotional and relational well-being. *Computers in Human Behavior*, 99, 1–8. doi:10.1016/j.chb.2019.04.027
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. M. D. Dunnette, ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand-McNally, Chicago, 1351–1395
- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). "Psychological aspects of workload", in Drenth, P.J., Thierry, H. and de Wolff, C.J. (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2nd ed., Erlbaum, Hove, pp. 5-33.
- Merriam, S. (1995). What Can You Tell From An N of 1?: Issues of Validity and Reliability in Qualitative Research. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 4, 50-60
- Middleton, C. A. (2007). *Illusions of balance and control in an always-on environment: A case study of BlackBerry users*. *Continuum: Journal of Media & Cultural Studies*, 21, 165–178. doi:10.1080/10304310701268695
- Mirbabaie, M., Stieglitz, S. & Marx, J. (2022). *Digital Detox*. *Bus Inf Syst Eng*, 64(2): 239-246 <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00747-x>
- Mojza, E. J., Sonnentag, S., & Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure time activity: A day level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 123–152.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S. A. E., Rodríguez-Munoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 427–440.
- Nelson, D. L. (1990). Individual adjustment to information-driven technologies: A critical review. *MIS Quart.* 14(1) 79–98.
- Nguyen, M.H. (2021). Managing Social Media Use in an "Always-On" Society: Exploring Digital Wellbeing Strategies That People Use to Disconnect. *Mass Communication and Society*, 24(6), 795-817, DOI: 10.1080/15205436.2021.1979045
- Nguyen, M.H., Gruber, J., Fuchs, J., Marler, W., Hunsaker, A. & Hargittai, E. (2020) Changes in Digital Communication During COVID-19 Global Pandemic: Implications for Digital Inequality and Future Research. *Social Media + Society*. July-September 2020: 1-6. DOI:10.1177/2056305120948255

- Nguyen, M. H., Hargittai, E., Fuchs, J., Djukaric, T., & Hunsaker, A. (2021). Trading spaces: How and why older adults disconnect from and switch between digital media. *The Information Society*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/01972243.2021.1960659>.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. Chicago: Univ. Chicago Press
- Olson-Buchanan, J.B. & Boswell, W.R. (2006). Blurring boundaries: correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *J. Vocat. Behav.* 68:432–45
- Pies, R. (2009). Should DSM-V designate “Internet addiction” a mental disorder? *Psychiatry (Edgmont)*, 6(2), 31–37.
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Tarafdar, M. & Makkonen, M. (2019). Deliberate or Instictive? Proactive and Reactive Coping for Techno-stress. *Journal of management information systems.* 36(4), 1179-1212. <https://doi-org.kuleuven.e-bronnen.be/10.1080/07421222.2019.1661092>
- Ragu-Nathan, T.S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S. & Tu, Q. (2008). The Consequences of Techno-stress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research* 19(4): 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Ramirez, A., Walther, J.B., Burgoon, J.K. & Sunnafrank, M. (2002). *Information-seeking strategies, uncertainty and computer-mediated communication*. *Human Communication Research*, 28, 213-228.
- Reinecke, L. & Hofmann, W. (2016). Slacking off or winding down? An experience sampling study on the drivers and consequences of media use for recovery versus procrastination. *Human Communication Research*, 42(3), 441–461. doi:10.1111/hcre.12082
- Richert-Kazmierska, A. & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work.*, 22;55(3):679-688. doi: 10.3233/WOR-162435. PMID: 27814320.
- Rothbard, N. P. & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, 54, 959–980.
- Sanderlin, T.K. (2004). Managing technostress in the organizational environment: symptoms and solutions. *Annals of the American Psychotherapy Association Publisher*, 7(1)
- Scheier, M.F., Carver, C.S. & Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67,6, 1063–1078.
- Schmuck, D. (2020) Does Digital Detox Work? Exploring the Role of Digital Detox Applications for Problematic Smartphone Use and Well-Being of Young Adults Using Multigroup Analysis. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23 (8), 526-532, DOI: 10.1089/cyber.2019.0578
- Schnauber-Stockmann, A., Meier, A., & Reinecke, L. (2018). Procrastination out of habit? The role of impulsive versus reflective media selection in procrastinatory media use. *Media Psychology*, 21(4), 640–668. doi:10.1080/15213269.2018.1476156
- Schwarzer, R.; & Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond Coping: Meeting Goals, Visions and Challenges*, pp. 19–35. London: Oxford University Press.
- Schwarzer, R. & Knoll, N. (2008). Positive Coping: Mastering Demands and Searching for Meaning. In Lopez, S. J. and Snyder, C. R. (Eds.), *Handbook of Positive Psychological Assessment*, pp. 1–27. Washington, DC: American Psychological Association.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychological work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23, 330–348.
- Skinner, E.A. & Zimmer-Gembeck, M.J. (2012). Perceived control and the development of coping. In Folkman, S. (Ed.), *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, pp. 35–59. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science.* 21(2), 114-118, DOI: 10.1177/0963721411434979



- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). “Did you have a nice evening?” A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93, 674–684.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010a). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 197–217.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010b). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355–365
- Srivastava, S.C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25, 4, 355–401.
- StatBel (2021). Moeder is gemiddeld 31 bij geboort kind. Geraadpleegd via <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/moeder-gemiddeld-31-jaar-oud-bij-geboorte-van-kind>
- Syvertsen, T. & Enli, G. (2019). Digital detox: media resistance and the promise of authenticity. *Converg Int J Res into New Media Technol*. <https://doi.org/10.1177/1354856519847325>
- Tarafdar, M., Cooper, C.L. & Stich, J.F. (2019). The technostress trifecta - Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29,1, 6–42.
- Tarafdar, M., Pullins, E.B. & Ragu-Nathan, T.S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25,2, 103–132.
- Tarafdar, M., Tu, Q. & Ragu-Nathan, T.S. (2011). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27,3(2011), 303–334.
- Ter Hoeven, C.L., van Zoonen, W. & Fonner, K. L. (2016). *The Practical Paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement*. *Communication Monographs*, 83:2, 239 – 263, DOI: 10.1080/03637751.2015.1133920
- Thomas, G. F., King, C. L., Baroni, B., Cook, L., Keitelman, M., Miller, S., & Wardle, A. (2006). *Reconceptualizing e-mail overload*. *Journal of Business and Technical Communication*, 20, 252–287. doi:10.1177/1050651906287253
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight 'big-tent' criteria for excellent qualitative research. *Qualitative inquiry*, 16(10), 837-851.
- Tugade, M.M. (2012). Positive emotions and coping: examining dual-process models of resilience. In Folkman, S. (Ed.), *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, pp. 1–26. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). *Technology, organizations, and work-life integration*. In E. E. Kossek, & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 61–84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Van Aert, L. (2021). *Nieuwe wet verbiedt Portugese werkgevers om personeel buiten werkuren te contacteren*. Geraadpleegd op 27/02/2022 via [https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/12/nieuwe-wet-verbied-portugese-werkgevers-om-personeel-na-werkuren/?fbclid=IwAR2iO\\_uloxFEmdP6ai7XB3rrc8EJkk7IJmtov530-viAICTcDhIzRmt1MJ0](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/12/nieuwe-wet-verbied-portugese-werkgevers-om-personeel-na-werkuren/?fbclid=IwAR2iO_uloxFEmdP6ai7XB3rrc8EJkk7IJmtov530-viAICTcDhIzRmt1MJ0)
- Van Rooij, A. J., & Kardefelt-Winther, D. (2017). Lost in the chaos: Flawed literature should not generate new disorders: Commentary on: Chaos and confusion in DSM-5 diagnosis of Internet Gaming Disorder: Issues, concerns, and recommendations for clarity in the field (Kuss et al.). *Journal of Behavioral Addictions*, 6(2), 128–132. doi:10.1556/2006.6.2017.015

- Vanden Abeele, M. (2021) De wetenschap achter digitaal welzijn en disconnectie, op zoek naar een gezonde balans tussen schermtijd en disconnectie. *Tijdschrift voor communicatiewetenschap*. 49(3), 287-291. <https://DOI.ORG/10.5117/TCW2021.3.005.ABEE>
- Vanden Abeele, M.M.P. (2020). *Digital Wellbeing as a Dynamic Construct*. *Communication Theory*. 1-24. doi:10.1093/ct/qtaa024
- Vanhelden, V. (2022). *Binnenkort geen last meer van werkmails buiten de uren: maar hoe zit het precies? En is het afdwingbaar?* Geraadpleegd op 27/02/2022 via [https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/02/15/faq-recht-op-deconnectie/?fbclid=IwAR3TkNs6PIHEvpdfSAnMt42bd88vVO0cKnyKRAOTq\\_Id-HT8yeGKGCx9fEc](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/02/15/faq-recht-op-deconnectie/?fbclid=IwAR3TkNs6PIHEvpdfSAnMt42bd88vVO0cKnyKRAOTq_Id-HT8yeGKGCx9fEc)
- Verlinden, A. (2020) Deconnectie of evenwichtige connectie? Een exploratieve studie rond digitale ontkoppeling bij werknemers. [Masterthesis].
- Wagh, C.E., Wager, T.D., Fredrickson, B.L., Noll, D.C., & Taylor, S.F. (2008). The neural correlates of trait resilience when anticipating and recovering from threat. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 3,4, 322–332.
- Weil, M. M. & Rosen, L. D. (1997). *Techno-stress: Coping with Technology @Work @Home @Play*. J. Wiley, New York.
- Weil, M. M. & Rosen, L. D. (1999). Don't let technology enslave you: Learn how techno-stress can affect the habits of your employees and yourself. *Workforce* 78(2) 56–59.
- Wood, C. (2001). Dealing with tech rage. *MacLean's*, 114, 41– 42.

## 8 Bijlagen

### **Bijlage A: Aspecten rond digitale deconnectie uit vragenlijst (schermafbeelding)**

	(Bijna) nooit (1)	Soms (2)	Regelmatig (3)	Vaak (4)	(Bijna) altijd (5)
Ik negeerde werkgerelateerde meldingen (vb. pop-ups of geluidssignalen bij binnenkomende berichten, e-mails of calls van collega's, mijn baas, klanten...) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik schakelde werkgerelateerde meldingen uit (vb. pop-ups of geluidssignalen bij binnenkomende berichten of calls van collega's, mijn baas, klanten...) (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik liet werkgerelateerde programma's of applicaties gesloten, of opende ze niet (vb. Skype for Business, Teams, e-mails, intranet...) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zette de toestellen die ik voor het werk gebruik (vb. laptop, GSM, Ipad...) in een 'offline' stand (vb. vliegtuigmodus, uitschakelen van wifi of mobiele data...) (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zette de toestellen die ik voor het werk gebruik geheel uit (vb. laptop, GSM, Ipad...) (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik legde de toestellen die ik voor het werk gebruik (vb. laptop, GSM, Ipad...) weg of nam ze niet mee naar bepaalde activiteiten (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maakte via mijn communicatiekanalen duidelijk dat ik buiten mijn werkuren niet digitaal bereikbaar was voor mensen binnen mijn professionele omgeving (vb. via een afwezigheidsboodschap, via een aangepaste status zoals 'busy/afwezig'...) (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maakte aan de hand van afspraken met mensen binnen mijn professionele omgeving duidelijk dat ik buiten mijn werkuren niet digitaal bereikbaar was (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(Bijna) nooit (1)	Soms (2)	Regelmatig (3)	Vaak (4)	(Bijna) altijd (5)
Ik ging bewust niet in op bepaalde werkgerelateerde meldingen (vb. pop-ups of geluidssignalen bij binnenkomende berichten, e-mails of calls van collega's, mijn baas, klanten...) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zette werkgerelateerde meldingen af (vb. pop-ups of geluidssignalen bij binnenkomende berichten of calls van collega's, mijn baas, klanten...) (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zette bepaalde werkgerelateerde programma's of applicaties bewust niet aan, of opende ze niet (vb. Skype for Business, Teams, e-mails, intranet...) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik plaatste bepaalde toestellen die ik voor het werk gebruik in een 'offline' stand (vb. vliegtuigmodus, uitschakelen van wifi of mobiele data ...) (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik sloot bepaalde toestellen die ik voor het werk gebruik geheel (vb. laptop, GSM, Ipad...) (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik legde bepaalde toestellen die ik voor het werk gebruik opzij of nam ze bewust niet mee naar bepaalde activiteiten (vb. smartphone of laptop tijdens een meeting) (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik liet via mijn communicatiekanalen zien wanneer ik tijdens mijn werkuren niet digitaal bereikbaar was voor mensen binnen mijn professionele omgeving (vb. via een afwezigheidsboodschap, via een aangepaste status zoals 'busy/afwezig'....) (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik verduidelijkte via afspraken met mensen uit mijn professionele omgeving op welke momenten zij mij niet digitaal konden bereiken tijdens het werk (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## **Bijlage B: Mail contact respondentent (eigen document)**

Beste

Enkele weken geleden vulde u een survey van de KU Leuven in omtrent **digitale deconnectie** van het werk. Daarin gaf u aan open te staan voor een interview. Om die reden wil ik u graag uitnodigen voor een gesprek.

Wat betekent dit concreet?

- 1) 1u tot max. 1u30 van uw tijd, om **online in gesprek** (via SkypeForBusiness) te gaan over uw eigen ervaring met het gebruik van laptop, gsm en andere technologieën voor het werk, en hoe u dit gebruik bijvoorbeeld beperkt. Deze gesprekken zou ik graag in maart inplannen. Wanneer precies kunnen we samen bespreken.
- 2) Informatie omtrent het gebruik uw gegevens en input, met een zekerheid dat alles steeds **anoniem** wordt **verwerkt en gerapporteerd**.
- 3) Een **leuke cadeaubon** van 15 euro die u kan gebruiken in winkels naar keuze, bv. DeStandaard Boekhandel of bol.com, ter compensatie van uw waardevolle bijdrage aan dit onderzoek.

Door dit gesprek te voeren ondersteunt u me in mijn masterthesis, die kadert binnen een doctoraatsstudie rond digitaal deconnecteren. Op die manier draagt u dus bij aan de kennis omtrent een belangrijk, maar nog weinig onderzocht topic!

Bij verdere vragen kan u me steeds contacteren door een kerende mail, of via [telefoonnummer] bij nood. Ik kijk alvast uit naar uw antwoord op deze uitnodiging.

Met vriendelijke groeten

Lore Geldof

Student Master in het Milieu- en Preventiemanagement, KU Leuven, campus Brussel

## **Bijlage C: Informed consent (schermafbeelding)**

Welkom op dit onderzoek rond digitale  
deconnectiestrategieën bij werknemers !



### Opzet en verloop van de studie

Tijdens dit gesprek willen wij meer te weten komen over uw digitale deconnectiestrategieën, op en rond het werk, het is de bedoeling om na te gaan hoe u thuis en op de werkvloer omgaat met en afstand neemt van ICT, en hoe u dit ervaart.

Het interview zal de vorm aannemen van een **open gesprek**, gestructureerd rond enkele kernthema's en open vragen. Dit gesprek zal ongeveer 1u, en maximum 1u30 duren.

### Vrijwillige deelname

Uw **deelname** aan dit interview is volledig **vrijwillig**. U kan zelf beslissen om aan het gesprek deel te nemen en deze beslissing op elk moment herroepen, zonder dat u daarvoor een reden hoeft te geven.

### Dataverwerking

Om de ideeën en informatie uit het gesprek te kunnen verwerken, zal tijdens het interview een **opname** worden gemaakt, tenzij u daar bezwaar tegen heeft. Deze opname en eventuele bijkomende notities van het gesprek zullen op een veilige manier worden bewaard en enkel toegankelijk zijn voor de onderzoekers.

De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor **wetenschappelijke doeleinden** en mogen gepubliceerd worden. Uw naam wordt daarbij niet gepubliceerd, **anonimiteit en de vertrouwelijkheid** van de gegevens is in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd (vb. wanneer letterlijke quotes worden overgenomen, zal uw naam nooit worden vermeld).

### Feedback

Indien u graag op de hoogte gehouden wil worden van de **resultaten** van dit onderzoek, kan u dit laten weten aan de onderzoeker. Deze zal u na afloop van het onderzoek contacteren.

### Contact

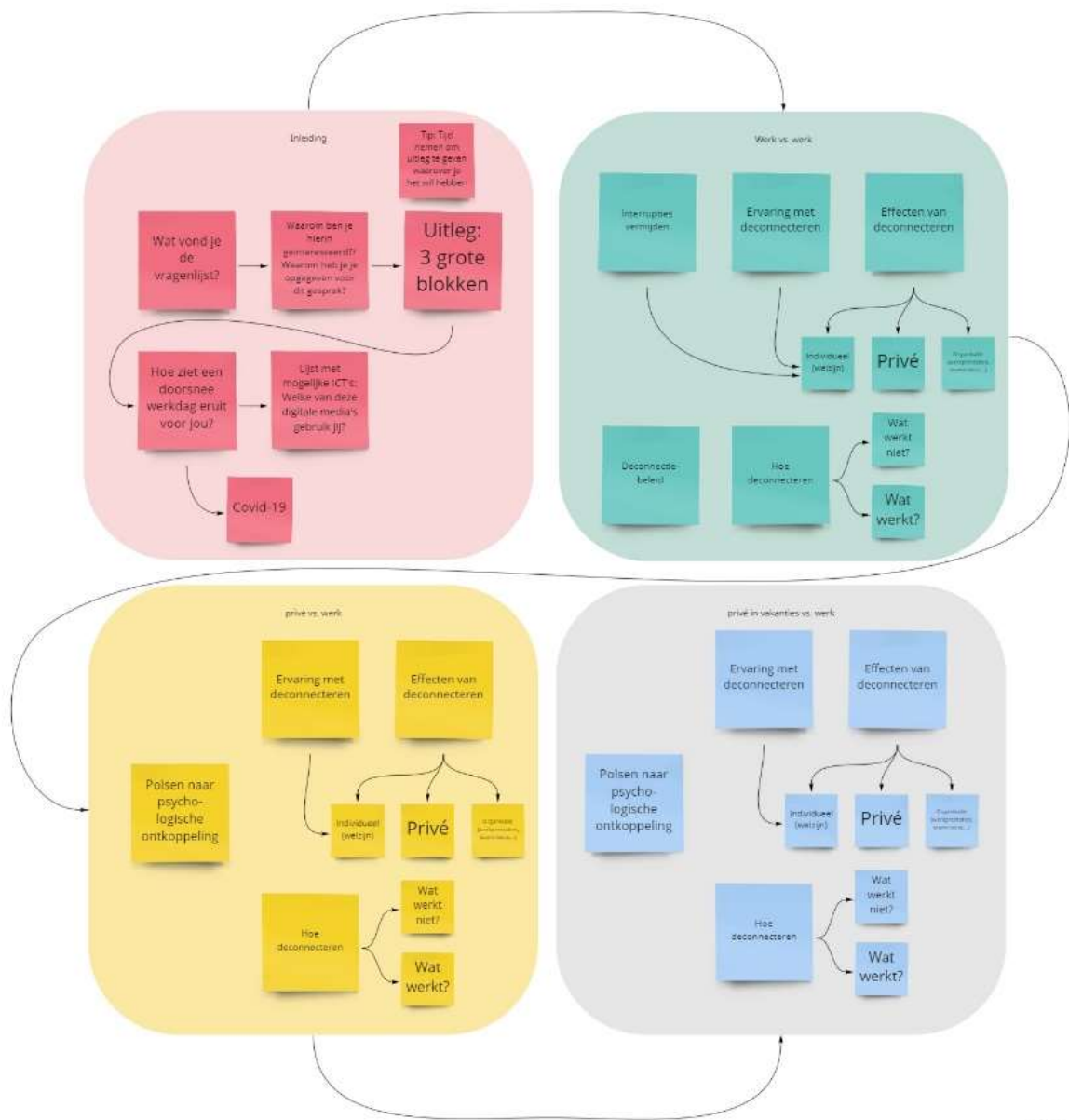
- Voor vragen evenals voor de uitoefening van uw rechten (inzage gegevens, correctie ervan,...) kunt u na uw deelname terecht bij: [alice.verlinden@kuleuven.be](mailto:alice.verlinden@kuleuven.be)
- Meer informatie met betrekking tot privacy in onderzoek kunt u terugvinden op [www.kuleuven.be/privacy](http://www.kuleuven.be/privacy). Verdere vragen over privacyaspecten kunt u richten tot de data protection officer: [dp@kuleuven.be](mailto:dp@kuleuven.be)
- Voor eventuele klachten of andere bezorgdheden omtrent ethische aspecten van deze studie kunt u contact opnemen met de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie van KU Leuven: [smec@kuleuven.be](mailto:smec@kuleuven.be)
- U weet dat u bij onderstaande terecht kan indien u na het onderzoek ongemakken of moeilijkheden ervaart als gevolg van de thema's die in het onderzoek aan bod kwamen: [alice.verlinden@kuleuven.be](mailto:alice.verlinden@kuleuven.be)

Indien u bovenstaande informatie gelezen en begrepen hebt, en antwoord hebt gekregen op al uw vragen betreffende deze studie, gelieve uw naam te noteren en onderstaande vakje aan te vinken.

Ik (NAAM + VOORNAAM) heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen, en stem toe om deel te nemen.



**Bijlage D: Structuur gesprek (eigen document)**



miro

## **Bijlage E: Interview Protocol**

### **Interview protocol**

#### **Deel 1: INLEIDING/KENNISMAKING**

Begroeting + jezelf voorstellen + **Vragen of informed consent is ingevuld!**

**Tip:** tijd nemen om uitleg te geven waarover je het wil hebben

Ons gesprek gaat vandaag dus gaan over alles omtrent het digitale. We gaan het niet hebben over technologieën die voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt zoals social media maar alleen de werkgerelateerde. Kortom: **Alle programma's of toestellen of communicatie die te maken hebben met je job.** Ik ben vooral geïnteresseerd in drie grote aspecten: hoe je omgaat met al dat digitale op het werk, in je privéleven bv. in de avond of in het weekend, en wanneer je vakantie hebt. Zometeen geef ik je ook een overzichtje van wat ikzelf versta onder "ICT voor het werk".

Vooraleer we van start gaan wil ik graag wat beter kennis met je maken:

- Hoe gaat het met jou?
- Wat vond je van de vragenlijst?
- Je gaf na de vragenlijst aan geïnteresseerd te zijn om opgetrommeld te worden voor een gesprek erover, daarom zit je dus hier. Maar wat maakt dat je er voor opgegeven hebt? [...] In welke zin speelt je eigen situatie rondom het digitale en het loskoppelen ervan een rol erin?
- Waar werk je juist? Welke functies vervul je binnen dit bedrijf?

**Structuur kaders:** eerst naar al het digitale op het werk, dan in het privéleven (avond en weekend) en dan privé in vakantieperiodes

#### **Deel 2: INHOUD**

##### **Thema 1: TIJDENS HET WERK**

- Hoe ziet een doorsnee werkdag eruit voor jou?
  - o Hoe was dit voor de pandemie?

Technologieën of 'ICT' zijn een onmisbare tool geworden voor het uitoefenen van onze job: we gebruiken tegenwoordig verschillende toestellen met vele functies en toepassingen. Ik heb een lijst meegebracht met de toestellen en functionaliteiten die vaak gebruikt worden voor het werk. Laten we dit eens bekijken...

→ **Lijst tonen:** "alles omtrent het digitale" + Toestellen en functies binnen een app.

- Welke van deze digitale media's/toestellen gebruik jij?
- Daarnet (lijst) gaf je aan X te gebruiken. Vertel hierover eens meer. => Meerdere keren stellen over de aangehaalde ICT (bv. Top 3/5 meest gebruikte ICT / meest storende ICT, etc.)
  - o Ervaar je (naast de mogelijke voordelen) bepaalde nadelen door [middel X bv. mail] te gebruiken? Wanneer helpt het digitale/ICT-aspect niet of belemmert het jou ergens? Vertel dat eens precies.
    - Kan je een voorbeeld geven? Waarom is dat storend? Op welke momenten is dat storend?
    - Hoe voel je je hier dan bij?



- *Denk bijvoorbeeld aan concentratieproblemen of continue gestoord worden.*
  - Op welke manier spring je hiermee om? Kan je hier dan een concreet voorbeeld van geven?
  - Wanneer voel je het meest de nood om je los te koppelen van het digitale?
- Kan je een specifiek moment geven waarop je X (gevoel dat eerder werd aangegeven) voelde?
- Is er een voorbeeld waarop je Y (gevoel dat aangegeven werd, maar tegenovergesteld is) voelde?
- Hoe zien je pauzes eruit?
- Ervaar je ondersteuning op vlak van al deze digitale technologieën vanuit het bedrijf/je overste/...? Is er aandacht voor het thema? Licht toe.

## THEMA 2: PRIVÉ

- Hoe ziet jouw gezinssituatie eruit? Hoe ziet je avond eruit?
- Op welke manier speelt "werk" een rol vanaf je bent thuisgekomen van je werk? Vertel daar eens wat meer over.
  - Hoe verschilt dit sinds COVID? Op welke manier speelt werk een rol na het telewerken?
- Daarnet (lijst) gaf je aan X te gebruiken. Vertel hierover eens meer. => Meerdere keren stellen over de aangehaalde ICT (bv. Top 3/5 meest gebruikte ICT / meest storende ICT, etc.)
  - Ervaar je (naast de mogelijke voordelen) bepaalde nadelen door [middel X bv. mail] te gebruiken? Wanneer helpt het digitale/ICT-aspect niet of belemmert het jou ergens? Vertel dat eens precies.
    - Kan je een voorbeeld geven? Waarom is dat storend? Op welke momenten is dat storend?
    - Hoe voel je je hier dan bij?
    - *Denk bijvoorbeeld aan concentratieproblemen of continue gestoord worden.*
  - Op welke manier spring je hiermee om? Kan je hier dan een concreet voorbeeld van geven?
  - Wanneer voel je het meest de nood om je los te koppelen van het digitale?
- Kan je een specifiek moment geven waarop je X (gevoel dat eerder werd aangegeven) voelde?
- Is er een voorbeeld waarop je Y (gevoel dat aangegeven werd, maar tegenovergesteld is) voelde?

## THEMA 3: VAKANTIE

- Op welke manier speelt "werk" een rol in je vakantieperiode? Vertel daar eens wat meer over.
- Daarnet (lijst) gaf je aan X te gebruiken. Vertel hierover eens meer. => Meerdere keren stellen over de aangehaalde ICT (bv. Top 3/5 meest gebruikte ICT / meest storende ICT, etc.)
  - Ervaar je (naast de mogelijke voordelen) bepaalde nadelen door [middel X bv. mail] te gebruiken? Wanneer helpt het digitale/ICT-aspect niet of belemmert het jou ergens? Vertel dat eens precies.
    - Kan je een voorbeeld geven? Waarom is dat storend? Op welke momenten is dat storend?
    - Hoe voel je je hier dan bij?
    - *Denk bijvoorbeeld aan concentratieproblemen of continue gestoord worden.*

- Op welke manier spring je hiermee om? / En hoe verschillen je gewoontes hierin tijdens vakantieperiodes, vergeleken met het einde van een werkdag, bijvoorbeeld? Kan je hier een concreet voorbeeld van geven?
- Daarnet gaf je aan dat je X voelde. Ervaar je dit ook in je vakantieperiode?

### **Deel 3: SLOT**

Besluitende vragen:

- Hoe vond je het gesprek? Heb je 't gevoel gehad alles te kunnen zeggen?
- Als we nu terugblikken op dit gesprek over het omgaan met technologieën voor het werk, wat is volgens jou het belangrijkste dat we besproken hebben?
- Ik neem mee uit ons gesprek dat (samenvatting van de belangrijkste conclusies)? Klopt dat? Heb je daar nog aanvullingen bij?
- Hebben we nog iets over het hoofd gezien tijdens het gesprek?

Uitleg vervolgstappen.

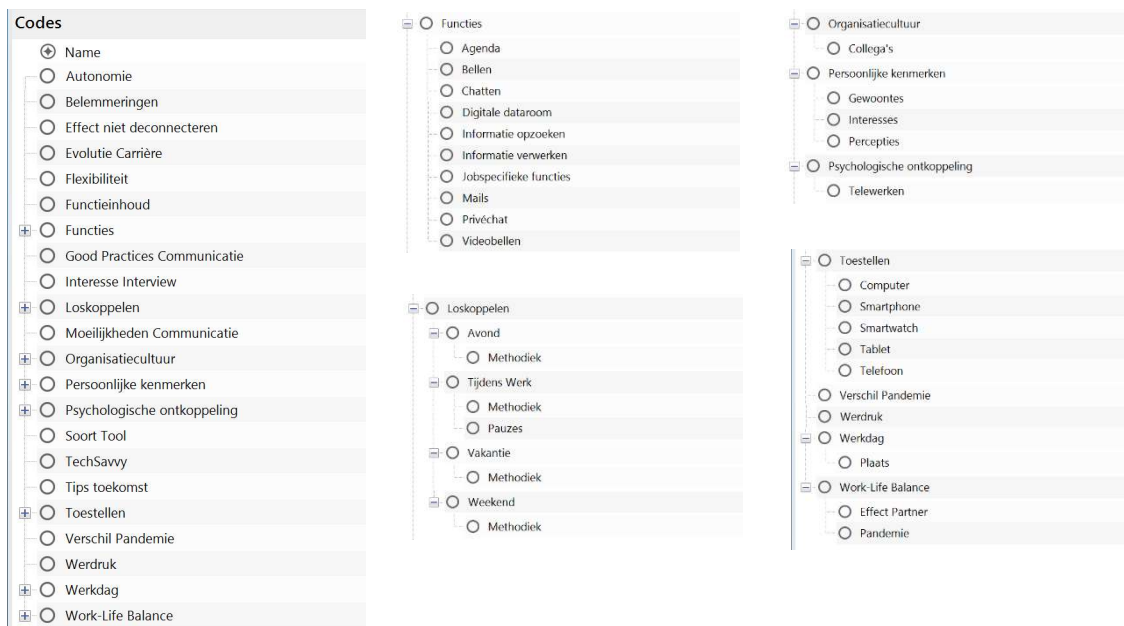
Thesis achteraf lezen?

E-mail vragen voor cadeaubon.

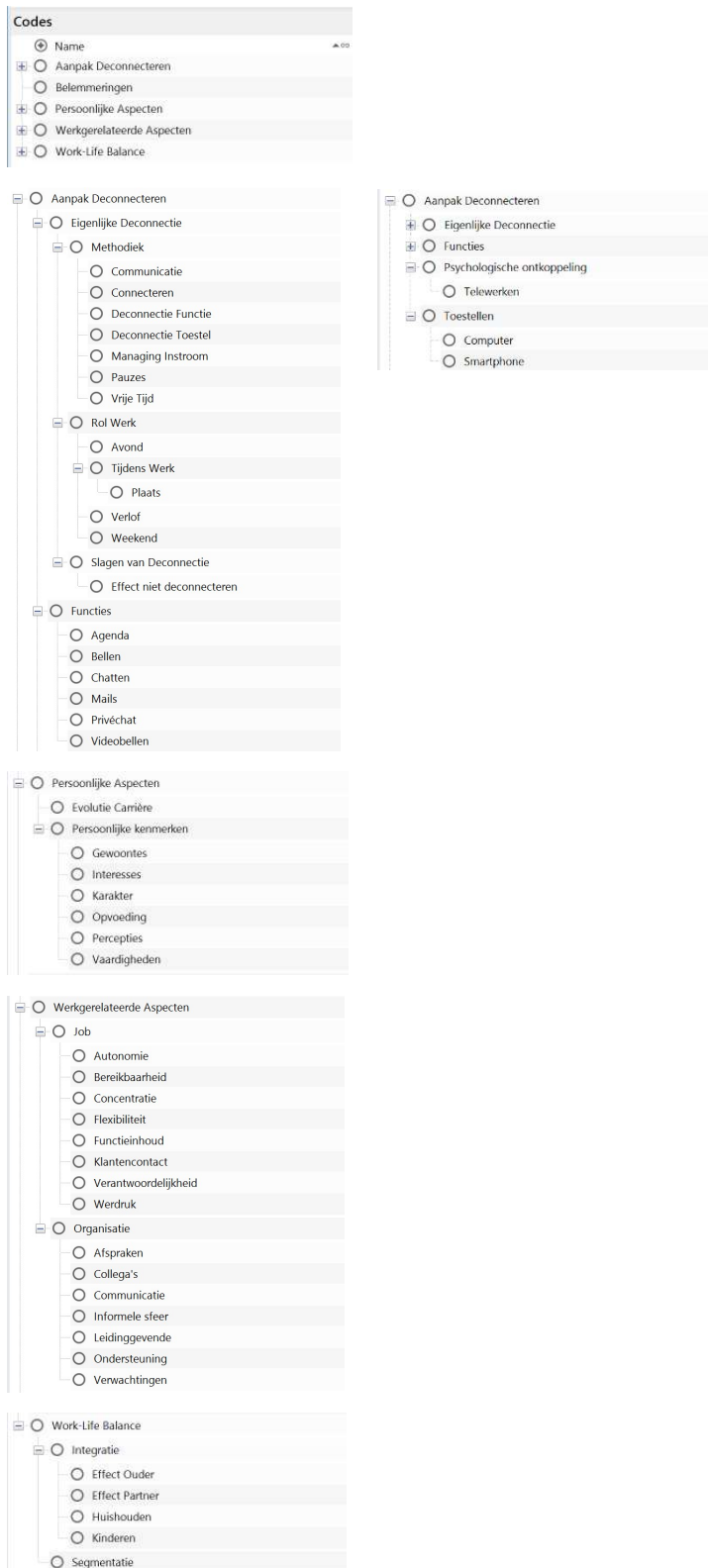
Vraag of ze getekend hebben.

Bedanking en afsluiten.

## **Bijlage F: Codes na 'open coderen' (schermafbeelding)**



## ***Bijlage G: Codes na 'axiaal coderen' (schermafbeelding)***



**Bijlage H: Het metro-plan van deconnectie, de verschillende invloeden, totaal en drie vereenvoudigingen (eigen document)**

