

Niet vertrouwelijk

Digitale deconnectie bij jonge werknemers: noodzaak of bijzaak?

Een kwalitatief onderzoek

Liza TOKAREVA

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad van
Master in de handelswetenschappen
Specialisatie Europese en internationale betrekkingen

Promotor: Elfi BAILLIEN

Copromotor: Alice VERLINDEN

Academiejaar: 2021–2022

2de examenperiode

Digitale deconnectie bij jonge werknemers: noodzaak of bijzaak?

Een kwalitatief onderzoek

Liza Tokareva

Abstract

This paper examines the use of information and communication technologies (ICT) of young employees (20 – 30 years) in the workplace during and after working hours as well as possible strategies to balance the positive and negative outcomes of this ICT use, namely digital disconnection. This qualitative research is based on semi-structured interviews (N=9) and was conducted during the COVID-19 pandemic. This study found that computer/laptop, smartphone, collaboration platforms (Microsoft Teams) and e-mail are the most used ICT in the workplace anno 2022. Participants highlighted several moments when the necessity to disconnect from ICT was the most prominent: during the workday when concentration is required to perform work related tasks (preventive), when notifications enter in a short period of time and are perceived as disturbing (curative), while teleworking, in the evening, and at the end of the working week. However, several impediments for digital disconnection were found as well: including, for example, visual and auditory incentives, not having well-defined working hours, expectations, fear of missing out (FOMO), and (techno) stress. Moreover, an overview of possible strategies to disconnect from ICT was composed based on the participants' experiences and insights, both during and after the workday. According to personal preference, complete or partial disconnection will be implemented. Finally, this paper stresses the importance of internal policy making of organisations as digital disconnection is crucial for every employee.

Abstract

Deze paper bestudeert het gebruik van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) voor werkgerelateerde doeleinden bij jonge werknemers (20 – 30 jaar) tijdens en na de werkuren. Daarbij worden ook mogelijke strategieën onderzocht om de voor- en nadelen van ICT in evenwicht te houden, namelijk digitale deconnectie. Een kwalitatieve methode werd gehanteerd waarbij semi-gestructureerde interviews (N=9) online werden afgenomen omwille van de COVID-19 pandemie. Dit onderzoek vond dat anno 2022 de computer/laptop, smartphone, videoconferentie programma's (Microsoft Teams) en e-mail de meest gebruikte ICT zijn. Respondenten haalden diverse momenten aan wanneer de nood om digitaal te ontkoppelen het hoogst was: tijdens de werkdag wanneer concentratie vereist wordt (preventief), wanneer binnenkomende meldingen in een korte periode als storend worden gezien (curatief), bij telewerk, op het einde van de werkdag en op het einde van de werkweek. Desalniettemin, ondervinden respondenten ook belemmeringen om niet te ontkoppelen zoals visuele of auditieve prikkels, het gebrek aan afgebakende werkuren, verwachtingen, FOMO-gevoel en (*techno*)stress. Op basis van de ervaringen en inzichten van de respondenten werden diverse strategieën opgesteld om zowel tijdens als na de werkuren te ontkoppelen van ICT. Afhankelijk van de werknemer zal een complete of partiële deconnectie noodzakelijk zijn. Deze paper benadrukt tevens het belang van de implementatie van duidelijke en transparante bedrijfsrichtlijnen door organisaties. Digitale deconnectie is namelijk voor elke werknemer cruciaal.

Key Words: Informatie- en communicatietechnologieën; ICT; digitale deconnectie; recht op deconnectie; *psychological detachment*; strategieën; jonge werknemers

Aantal woorden: 14 503 (met goedkeuring)

1 Introductie

De dag van vandaag worden verschillende communicatiemiddelen aangewend om zowel op professioneel als persoonlijk vlak te communiceren. Bedrijven implementeren steeds vaker flexibele werkuren en **informatie- en communicatietechnologieën** (ICT) die daarbij aansluiten (Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016). Sterker nog, er worden verwachtingen gecreëerd dat werknemers altijd “on” moeten blijven door middel van ICT (internet, smartphone, computer, e-mail, etc.; Bordi et al., 2018; Day et al., 2012). Het is voor de werknemer evenwel **voordelig** om ICT te gebruiken om bijvoorbeeld op de hoogte te blijven van het werk of grote werkproblemen te vermijden (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Verder dragen ICT bij tot flexibiliteit - informatie is overal en altijd beschikbaar - waardoor de werknemer kan voldoen aan werkgerelateerde taken. Hierdoor percipieert de werknemer een toename in de productiviteit, efficiëntie en betere werkprestaties als uitkomst (Diaz et al., 2012). Daarnaast bevorderen ICT ook de interactie en samenwerking tussen collega's (Derks et al., 2014). ICT worden dus veelvuldig gebruikt omwille van de vele voordelen.

Desalniettemin, brengen ICT ook **nadelige** gevolgen met zich mee. Eerst en vooral kan er miscommunicatie ontstaan tussen collega's aangezien verbale en non-verbale signalen niet zichtbaar zijn voor de ontvanger (Day et al., 2012; Williams, 2021). Gebrek aan technologische ondersteuning of technologische problemen (internetconnectie, software haperingen) kunnen leiden tot stress en frustraties (Cho et al., 2020). Deze negatieve emoties kunnen op hun beurt overvloeien naar het privéleven. Ook hebben vele werknemers (bijvoorbeeld werknemers met ambities, een hoge werkdruk, leidinggevenden, etc.) vaak de drang om thuis even verder te werken of *last minute* een e-mail te versturen (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010). Als gevolg hiervan bemoeilijkt het ICT-gebruik het herstel van werk (zowel mentaal als fysiek; bijvoorbeeld tijdens het slapen) en kan de werknemer niet volledig deelnemen aan ontspanningsactiviteiten (boek lezen, sporten, weekenduitstap, tijd met vrienden of familie, etc.) die een nieuwe lading energie opleveren voor een volgende werkdag of -week (Bordi et al., 2018; Cho et al., 2020; Derks et al., 2014; Park & Haun, 2018). Het ICT-gebruik heeft kortom een negatieve impact op de privé-werk balans en algemeen op het mentaal welzijn van werknemers (stress).

Een werknemer handelt niet altijd rationeel en soms zelfs in het nadeel van het eigen welzijn omwille van bijvoorbeeld ambities of om een goede indruk achter te laten (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Sonnentag, Reinecke, Mata & Vorderer, 2018). De moeilijkheid bestaat er dan in om een **evenwicht** te vinden tussen de voor- en nadelen van het **ICT-gebruik** zodat de gezondheid van de werknemer (en organisatie) hieronder niet lijden (Park, Fritz & Jex,

2011). Daarvoor is het belangrijk om af en toe het ICT-gebruik tijdens en ook na de werkuren te beperken. Enerzijds, is dit belangrijk om tijdens de werkuren de job optimaal te kunnen uitoefenen zonder gestoord of afgeleid te worden (Tarafdar et al., 2015; Sellberg & Susi, 2014). Anderzijds, om fysiek en mentaal te kunnen herstellen na de werkuren (Derks et al., 2014). **Digitale deconnectie** kan een mogelijke strategie vormen bij het vinden van de juiste balans.

In deze masterproef ligt de focus op de professionele wereld, met name wordt het gebruik van ICT van **jonge werknemers** (20 – 30 jaar) en het belang van digitale deconnectie bestudeerd. Alsook is dit onderzoek gespitst op de effecten hiervan op het welzijn van de werknemer, maar ook op bijvoorbeeld de privé-werk balans. De **centrale onderzoeksvraag** luidt dus als volgt:

Welke strategieën gebruiken jonge werknemers om tijdens en na de werkuren te ontkoppelen van ICT voor het werk en waarom?

Deze onderzoeksvraag heeft oog voor twee belangrijke aspecten. Enerzijds, wordt aandacht besteed aan zowel de fysieke als mentale ontkoppeling van het werk. Anderzijds, bestudeert deze paper de digitale deconnectie tijdens en na de werkuren. Er is namelijk gering onderzoek gedaan naar digitale deconnectie *tijdens* de werkuren en aangetoonde voordelen van deconnectie in bestaand onderzoek zijn zeer beperkt. Aanvullend, ontbreekt literatuur die de specifieke aspecten van ICT bepaalt die leiden tot de **nood aan digitale deconnectie** (vb. enkel *instant messaging* of ook e-mail?). Ook rijst de vraag naar de **timing** van deconnecteren: wanneer hebben werknemers juist nood aan digitale deconnectie en waarom? Waarom gaan werknemers niet ontkoppelen van ICT? De volgende **drie deelvragen** worden onderzocht:

- Wat zijn de meest gebruikte ICT voor het werk anno 2022 bij jonge werknemers?
- Wanneer hebben jonge werknemers nood aan digitale deconnectie? Waarom?
- Wat kan jonge werknemers belemmeren om mentaal en/of fysiek te ontkoppelen van ICT?

Jonge werknemers zijn namelijk meer vertrouwd met ICT in vergelijking met andere generaties. Ze zijn hiermee opgegroeid wat tot een bepaalde bekwaamheid leidt. Door de studie van deze doelgroep kunnen inzichten verworven worden in hun gebruik van en omgang met ICT. Deze doelgroep kan andere werknemers suggesties aanreiken om tactisch te ontkoppelen van ICT.

Om een antwoord te bieden op bovenstaande onderzoeksvragen, wordt eerst de bestaande literatuur bestudeerd. De theoretische achtergrond wordt gebruikt om praktische implicaties te achterhalen zodat een duidelijk kader geschetst kan worden om te gebruiken in de praktijk.

Vervolgens, wordt de methodologie geschetst voor dit **kwalitatief onderzoek** waarbij diepte-interviews worden afgenomen. Deze methode is van belang om de werkelijkheid in kaart te brengen en de noden van jonge werknemers te ontdekken. Verder worden de data geanalyseerd en gerapporteerd aansluitend aan de volgorde van de onderzoeksvragen. Finaal, worden de resultaten besproken die uiteindelijk in de conclusie worden samengevat.

2 Literatuurstudie

2.1 Informatie- en communicatietechnologieën (ICT)

De laatste decennia hebben technologische verbeteringen ertoe geleid dat het gebruik van **digitale communicatie** is toegenomen voor zowel werk- als privédoelen, maar ook tijdens en na de standaard werkuren (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Wright et al., 2014). Door dit stijgende gebruik van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) zoals toegang tot het internet, laptops, smartphones, e-mails en andere, is het makkelijker om in contact te komen en te blijven met elkaar (Wright et al., 2014). Meer bepaald, verwijzen ICT naar elk elektronisch toestel dat of technologie die de mogelijkheid biedt om informatie te verzamelen, te bewaren of te verzenden (Steinmueller, 2000).

Er zijn diverse **redenen** waarom werknemers gebruik maken van ICT. Onderzoek van Boswell en Olson-Buchanan (2007) wees uit dat werknemers in het algemeen ICT gebruiken voor zichzelf, het werk, omwille van carrière interesses (ambitie bijvoorbeeld) en streefdoelen, maar niet zozeer voor de emotionele band met de organisatie waarin ze werken. Andere redenen kunnen zijn: om op de hoogte te blijven van het werk, grote werkproblemen te vermijden of omdat er weinig keuze is om al dan niet geconnecteerd te blijven na de werkuren (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Zo concludeerden Diaz et al. (2012) uit hun onderzoek dat werknemers ICT veel meer gaan gebruiken, zeker na de werkuren, wanneer deze worden aangeboden door de organisatie.

Diaz et al. (2012) vonden dat het gebruik van ICT een direct verband toont met zowel een betere werktevredenheid als een conflicterende privé-werk balans. Werknemers kunnen namelijk doorheen de dag voldoen aan de werkgerelateerde taken, ongeacht waar ze zijn of welk tijdstip van de dag, waardoor het efficiënter en productiever aanvoelt en ze dus over het algemeen meer tevreden zijn over hun job. Daarentegen, wordt de grens tussen werk en privé vervaagd waardoor er een disbalans ontstaat tussen beide (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Diaz et al., 2012; Wright et al., 2014). Een voorbeeld hiervan is het gebruik van eenzelfde laptop voor werk en privé. Sommige werknemers percipiëren ICT als iets positief waarbij het

flexibiliteit en het volbrengen van taken bevordert. Anderzijds, nemen andere werknemers het voornamelijk waar als een middel die de vrije tijd infiltreert (Wright et al., 2014). Afhankelijk van de perceptie van de werknemer over het gebruik van ICT, kan deze ook de bedrijfsuitkomsten beïnvloeden (dalende jobtevredenheid, stijgende burn-out en verloopcijfers; Wright et al., 2014).

Communicatietechnologieën brengen dus vele **voordelen** met zich mee zoals het bevorderen van interactie en samenwerking tussen collega's, een hogere flexibiliteit (van de werkuren zoals telewerken) en een hogere productiviteit (Derks et al., 2014). De informatie is altijd beschikbaar ongeacht de locatie van de **werknemer** waardoor efficiënt gewerkt kan worden en problemen sneller opgelost worden (Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016; Day et al., 2012). Tevens, brengen ICT voordelen voor **organisaties** zoals kostenbesparing en flexibiliteit in het voltooien van taken (Wright et al., 2014).

Aan het gebruik van ICT zijn ook **nadelen** verbonden. De kans is groter op **miscommunicatie** aangezien de ontvanger minder verbale en non-verbale signalen recipieert wat de ontvanger belemmert in het inschatten van de intonatie van de boodschap (Day et al., 2012). Dit is vooral merkbaar bij het gebruik van videoconferentiesoftware zoals Zoom, Skype, Microsoft Teams, etc. Tijdens onlinegesprekken wordt vaak enkel het gezicht ingelijst waardoor de lichaamstaal niet zichtbaar is. Dit belemmert de spreker om andere deelnemers te evalueren over de begripbaarheid van wat gezegd wordt (Wiederhold, 2020). Het gebruik van dergelijke software blijkt **psychologisch veeleisender** dan andere vormen van communicatie (face to face, e-mail, telefoongesprek) voor meerdere redenen (Shoshan & Wehrt, 2021). Zo stelt Williams (2021) dat werknemers zich meer moeten concentreren, moeilijkheden ervaren bij het interpreteren van humor en ironie en meer gespannen zijn bij het voeren van een conversatie. Ook bevatten de videoconferentie programma's vaak een chatfunctie die een bijkomende afleidingsbron vormt van de verbale communicatie (Wiederhold, 2020). Wiederhold (2020) voegt toe dat online communicatie via videoconferentie programma's niet volledig synchroon verloopt. Desondanks dat de vertraging enkele milliseconden inhoudt, registreert het brein dit probleem en werkt harder om dit te herstellen tot gelijktijdigheid (*synchrony*). Communicatie via deze tools bevordert afleiding en multitasking (gelijktijdig e-mails lezen, persoonlijke activiteiten regelen) in plaats van de volledige aandacht te richten op de online vergadering (Williams, 2021). Daarbij toonde het onderzoek van Shockley et al. (2021) aan dat de verplichting om de camera in te schakelen tijdens virtuele vergaderingen tot een verhoogde vermoeidheid leidt. Dit effect is dominanter bij vrouwen en nieuwere werknemers. De **ingeschakelde camera** geeft een gevoel dat de werknemer in de gaten wordt gehouden (Bailenson, 2021) wat gelinkt wordt met *impression management* (de wil om positief gepercipieerd te worden; Klotz et al., 2018). Dit kan tevens toegeschreven worden

aan *self-presentation* dat doelt naar het overbrengen van positieve informatie over zichzelf. Dit is een cognitief veeleisende activiteit doordat de werknemer aan zelfregulatie doet en constant het eigen gedrag monitort en aanpast tijdens sociale interacties (Klotz et al., 2018). Het zien van het eigen camerabeeld leidt dus tot een hogere zelfevaluatie en -focus. Dit leidt de cognitieve hulpmiddelen (energie, aandacht) af van de vergadering om te richten op de eigen persoon (Shockley et al., 2021). De vermelde nadelen worden in de wetenschap *zoom fatigue* of *virtual meeting fatigue* genoemd, een gevoel van onrust, vermoeidheid en gebrek aan energie wegens overdadig gebruik van videoconferentiesoftware (Wiederhold, 2020; Williams, 2021; Shockley et al., 2021).

Daarbij gebruiken sommige bedrijven ICT om de werknemers te monitoren en hun prestaties te meten (gesprekken met klanten worden opgenomen, internetgebruik en e-mailverkeer wordt bijgehouden, etc.). Dit kan gezien worden als een inbreuk op de privacy en resulteren in **stress**. Verder kunnen technologische problemen zoals software of computer haperingen en internetconnectie problemen niet alleen het werk vertragen, maar ook leiden tot stress en frustraties (Cho et al., 2020). Ook kan de introductie van nieuwe ICT **frustraties** veroorzaken bij het personeel door een gebrek aan effectieve technische ondersteuning wanneer problemen oprijzen (Day et al., 2012; Tarafdar et al., 2015). Dit laatste vormt een onderdeel van wat *technostress* genoemd wordt: een type stress eigen aan het gebruik van ICT, voornamelijk veroorzaakt door de snelle technologische veranderingen (Salanova, Llorens & Cifre, 2013). Werknemers worden immers geacht om hun kennis over technologie constant bij te schaven (Cho et al., 2020).

Vervolgens, blijkt uit onderzoek van Derks et al. (2014) dat werknemers die in de avond verbonden blijven met hun werk, door middel van een smartphone, er niet in slaagden om volledig deel te nemen aan herstelactiviteiten/ontspanningsmomenten (techno-invasie). Dit omwille van inkomende berichten die voorafgegaan worden door een geluid- of lichtsignaal en die duiden op de aanwezigheid van werkgerelateerde impulsen die het **herstel van werk** belemmeren (Derks et al., 2014). Uit een andere studie (Diaz et al., 2012) bleek dat werknemers die buiten hun werkomgeving werken, **negatieve emoties** ervaren zoals een opgesloten gevoel of het gevoel dat ze gebonden zijn aan hun toestel voor digitale communicatie, ook wel de *electronic leash* genoemd. Het steeds geconnecteerd blijven met het werk heeft dus een **negatieve impact op het privéleven** (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Zo worden spanningen vanop het werk meegenomen naar het privéleven waardoor ook de partner/het huishouden beïnvloedt wordt. Vaak bekijken werknemers ook na de werkuren hun mailbox. Dit gedrag verhindert het herstel van de werknemer en resulteert in een werk-privé conflict (Bordi et al., 2018; Cho et al., 2020; Park & Haun, 2018).

Aansluitend, zijn er ook nadelige gevolgen voor **bedrijven**. De hierboven beschreven nadelen kunnen op lange termijn resulteren in ernstige gevolgen. Burn-out onder medewerkers kan leiden tot absentieïsme, een dalende kwaliteit van de jobperformantie, gezondheidsproblemen en niet alleen intenties tot ontslag, maar ook daadwerkelijke ontslagneming (Maslach, 2003). Dit zorgt voor hogere **verloopcijfers** voor de organisatie. Dit impliceert dat nieuw personeel aangeworven en opgeleid moet worden wat leidt tot hogere **bedrijfskosten** (Boyd, Lewin & Sager, 2009). Park, Fritz en Jex (2011) voegen hieraan toe dat een tekort aan herstel van het werk, zeker op lange termijn, leidt tot zichtbaar lagere niveaus van persoonlijke hulpbronnen (bijvoorbeeld verhoogde vermoeidheid). Dit leidt tot verdere complicaties voor de organisatie, namelijk financiële kosten, inefficiënt gebruik van de tijd en het niet behalen van organisationele doelstellingen (Kossek & Lautsch, 2012). Deze negatieve uitkomsten resulteren vaak in een **daling van de klanttevredenheid** en de opbrengsten van het bedrijf (Fornell et al., 2006). Ondanks dus dat ICT vele voordelen teweegbrengen, geven ze werknemers weinig tijd om te disconnecteren van het werk, zodoende leidend tot negatieve uitkomsten (Boswell & Olsen-Buchanan, 2007). Het in balans houden van de voor- en nadelen van ICT kan dus in werkelijkheid een struikelblok vormen.

2.2 Digitale disconnectie

Een mogelijke manier om op zoek te gaan naar een **balans** tussen de voor- en nadelen van het ICT-gebruik is digitale disconnectie. Digitale disconnectie houdt een aantal individuele praktijken in waarbij ICT-gebruik bewust beperkt wordt zowel tijdens als na de werkuren (Radtke et al., 2021). Verlinden en Baillien (2020) benadrukken dat elke werknemer zelf de keuze maakt over de hoeveelheid van werkstimuli dat hij/zij verweert, een zogenaamd **inhibitieniveau**. Sommige werknemers hebben nood aan complete disconnectie (inhibitie van alle ICT), andere prefereren een partiële disconnectie van ICT (enkele ICT worden toegelaten). Zowel het brede publiek als de wetenschap gebruiken meerdere termen om dit fenomeen aan te halen zoals *digital detox*, *time-out*, *unplugging* en digitaal minimalisme (Radtke et al., 2021; Schmitt et al., 2021). Er is echter nog geen algemeen erkende definitie over wat digitale disconnectie precies inhoudt. Een sterk gerelateerd concept, aangewend door Sonnentag en Fritz (2007, p.458), is *psychological detachment* of psychologische ontkoppeling (disconnectie) van werk. Dit definiëren ze als “het niet bezig zijn met werkgerelateerde verplichtingen en herstellen van werkstress” of anders gezegd door Park, Fritz en Jex (2011, p.458): “disconnectie is zich mentaal loskoppelen van werk”. Hoewel de werktaken en ICT anno 2022 nauw verwant zijn aan elkaar, ontbreekt de rol van het digitale in de vermelde beschrijvingen (fysieke ontkoppeling). Alsook ontbreekt de precisering van de oorzaak, redenen en timing van disconnectie. Dit onderzoek is dus van belang om aan te kaarten dat

het ICT-gebruik een pertinente rol inneemt bij digitale deconnectie. Het ICT-gebruik beperken (tijdens en na de werkuren) kan overigens bevorderend zijn voor niet alleen de mentale, maar ook fysieke ontkoppeling van het werk.

2.2.1 Mogelijke redenen voor digitale deconnectie

Ten eerste, kunnen werknemers spontaan gestoord worden, onafhankelijk van waar ze zich bevinden (lunchpauze, sport, vrije tijd, vakantie, etc.; Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Dit zorgt ervoor dat werknemers **extra verwachtingen** ervaren wat betreft hun tijd en aandacht om steeds beschikbaar te zijn (Day et al., 2012; Diaz et al., 2012). Dit omvat dat werknemers moeten kunnen multitasken (het uitvoeren van meerdere handelingen op hetzelfde moment; Tarafdar et al., 2015). Ten tweede, kunnen werknemers ten gevolge van de onverwachte en onvoorspelbare afleiding bijkomende taken op zich krijgen waardoor het werk zich kan opeenstapelen. Dit omwille van de stijgende frequentie van het ICT-gebruik tussen collega's waardoor de druk stijgt om meteen te antwoorden op e-mails en de taak in uitvoering te onderbreken (Bordi et al., 2018). Day et al. (2012) wijzen erop dat een waterval aan informatie ervoor zorgt dat de werknemer steeds vaker onderbroken wordt tijdens het werk wat resulteert in **overbelasting** of een stijgende **werkdruk**. Ten derde, vonden Sellberg en Susi (2014) dat de constante storingen door ICT ervoor zorgen dat een taak verspreid wordt over de dag waardoor werknemers sneller en langer moeten werken om deadlines te halen. Ten vierde, kan het gebruik van e-mails, maar ook andere communicatiekanalen, leiden tot **stress** door de angst om de controle te verliezen (Barley, Meyerson & Grodal, 2011; Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016). Digitale deconnectie kan een mogelijke strategie vormen om met stress om te gaan (Lazarus & Folkman, 1984; Pirkkalainen et al., 2017). Verder is digitale deconnectie belangrijk om volledig te kunnen **herstellen** van het werk waarbij psychologische ontkoppeling een belangrijke rol speelt (Derks et al., 2014).

Park, Fritz en Jex (2011) gebruikten in hun onderzoek **twee theorieën** die van belang zijn bij het begrijpen van psychologische ontkoppeling van ICT. Enerzijds, stelt de **boundary theory** dat mensen met een hoge preferentie voor segmentatie tussen werk en privé grenzen construeren voor zichzelf thuis om een duidelijk onderscheid te kunnen maken tussen werk en privé. Uit verder onderzoek bleek dat deze mensen zich beter kunnen deconnecteren van het werk tijdens niet-werkuren. Meer bepaald kan het segmenteren van werk- van niet-werkgerelateerde taken de werknemer ook helpen bij het herstellen van werk en de hieraan gebonden stress (Park, Fritz & Jex, 2011). Het **segmenteren** wordt gezien als een poging om een balans te vinden tussen werk en privé (Edwards & Rothbard, 2000). Bovendien, worden grenzen (fysieke, tijdelijke, permanente, gedrag, etc.) opgesteld om structuur te brengen in de verschillende domeinen van het individu en deze duidelijk te kunnen afbakenen. Toch

bemoelijken ICT het proces van segmentatie tussen bijvoorbeeld werk en privé aangezien ze net de oorzaak zijn van de ambigue grens tussen beide (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Echter, duidt de studie van Gadeyne et al. (2018) erop dat sommige werknemers juist een integratie van werk en privé prefereren en door de **integratie** een betere privé-werk balans ervaren. Dit positieve effect geldt enkel wanneer er geen contextuele druk is, bijvoorbeeld in de vorm van hoge werkeisen, opgelegd door het bedrijf, waardoor men genoodzaakt wordt om ICT overmatig te gebruiken (Gadeyne et al., 2018). Anderzijds, kwam de **social learning theory** aan bod die stelt dat mensen elkaars **gedrag**, geobserveerd in hun sociale groep, nabootsen. Werknemers die een sterke werk-privé segmentatie opmerken bij collega's, gaan hetzelfde proberen toepassen voor zichzelf (Park, Fritz & Jex, 2011). Omgekeerd kan dit ook wanneer de werknemer een sterke integratie opmerkt bij collega's of de leidinggevende om dit impliciet ook toe te passen. Dit kan in verband staan met **impression management** waarbij werknemers enerzijds positieve feedback wensen te ontvangen van collega's of klanten, of anderzijds de controle willen behouden over de indruk die ze achterlaten in hun sociale omgeving (Sonnentag et al., 2018). Beide theorieën van Park, Fritz en Jex (2011) kunnen van belang zijn om het digitaal deconnectiegedrag van respondenten te begrijpen.

Daarnaast wordt het beperken van het ICT-gebruik geassocieerd met verschillende potentiële **voordelen**. Ten eerste, zouden werknemers *tijdens de werkuren* beter hun focus kunnen bewaren, zich concentreren en een taak sneller afwerken (Karlsen & Ytre-Arne, 2021; Sellberg & Susi, 2014). Ten tweede, tonen studies aan dat het digitaal deconnecteren van werk na de werkuren een positieve invloed heeft op de levenstevredenheid, herstel, de gezondheid en de jobperformantie van de werknemer en mogelijk lagere uitvalcijfers voor de organisatie (Fritz et al., 2010; Park, Fritz & Jex, 2011). Bovendien zou deconnecteren van werk in de avond voor een verlaagde vermoeidheid zorgen bij het slapengaan, maar ook bij het opstaan de volgende ochtend (Fritz et al., 2010). Daarbij zou deconnectie van werk zorgen voor minder emotionele vermoeidheid, minder slaapproblemen en minder depressiesymptomen (Dettmers et al., 2016; Sonnentag & Fritz, 2007). *Aangetoonde voordelen van digitale deconnectie, vooral tijdens de werkuren, zijn tot op dit ogenblik beperkt*, hetgeen duidt op de relevantie van dit onderzoek.

Desalniettemin, kan de scheiding van privé en werk, doorheen digitaal deconnecteren, mogelijk leiden tot **onbedoeld verlies van positieve spillover** processen tussen beide domeinen. Dit kan verklaard worden doordat werknemers in de vrije tijd reflecteren over de werkdag, wat leidt tot gunstige effecten zowel op de werkprestaties als voor de gezondheid van de werknemer. Weliswaar is er nog geen duidelijk onderzoek over hoe de positieve *spillover* effecten van het werk het privédomein kunnen beïnvloeden en tegelijkertijd de negatieve uitkomsten blokkeren (Park, Fritz & Jex, 2011; Powell & Greenhaus, 2010).

2.2.2 Beïnvloedende factoren op ICT-gebruik van werknemers

Elke werknemer is uniek en zal verschillend omgaan met ICT alsook de manier waarop hij/zij gaat ontkoppelen van het digitale. Ondanks het beperkte aantal kwalitatieve studies over dit onderwerp tot op heden, rapporteert de literatuur toch verschillende kenmerken die kunnen meespelen in een bepaald digitaal (de)connectie-gedrag van werknemers.

Peters, den Dulk en van der Lippe (2009) vonden dat **vrouwen** in het algemeen een grotere privé-werk conflict ervaren dan mannen. De onderzoekers verklaren dit doordat de vrouw nog steeds grotendeels verantwoordelijk wordt gehouden of zich zo voelt voor het huishouden en de zorg van de kinderen. In tegenstelling tot de voorgaande studie, vonden Parkes en Langford (2008) geen verschillen in de privé-werk balans voor het geslacht. Zij stelden vast dat vrouwen een betere privé-werk balans ervaren door halftijds te werken en op deze manier zelf een familievriendelijkere werkomgeving creëren. Ook vonden ze dat de privé-werk balans belangrijk, maar moeilijker te bereiken is voor **werknemers van middelbare leeftijd met kinderen** (zeker alleenstaande ouders; Dex & Bond, 2005). Vanroelen (in Pauwels & De Backer, 2021) merkt op dat ook jonge mensen of mensen die op een **nieuwe werkplek** beginnen negatieve gevolgen ervaren aangezien ze zichzelf willen bewijzen waardoor ze vaker na de werkuren ICT gebruiken voor jobspecifieke doeleinden (Pauwels & De Backer, 2021).

De **jonge werknemers** (20 – 30 jaar) kunnen in de literatuur worden opgesplitst in twee generaties. Ten eerste, generatie Y (1980-1995) die deel uitmaakte van de eerste golf van een generatie die geboren werd in een digitaal tijdperk (Titko et al., 2020). Ten tweede, generatie Z (1995-2010) die vaak *digital natives* genoemd worden (Bokek-Cohen, 2018; Titko et al., 2020). Deze laatste generatie heeft volgens Titko et al. (2020) *high-tech* in het bloed doordat ze opgegroeid zijn in onzekere en complexe omstandigheden. Dit bepaalt hun standpunt over studies, werk en de wereld. Generatie Z wordt als een professioneel ambitieuze generatie beschouwd met hoge technische kennis (Titko et al., 2020). Wegens de interessante kenmerken van deze groep van jonge werknemers, is dit de focus van de huidige studie.

Naast de invloed van persoonlijke kenmerken van werknemers, bleek uit de studie van Boswell en Olson-Buchanan (2007) dat de **functie of jobinhoud** ook een rol spelen. Zowel werknemers als managers ervaren negatieve gevolgen door het gebruik van ICT na de werkuren. Echter, stelden de onderzoekers niet alleen vast dat het **managementpersoneel** meer gebruik maakt van ICT na de werkuren, maar ook dat het werk-privé conflict groter is bij het managementpersoneel. Een mogelijke reden hiervoor is dat het management een grotere verantwoordelijkheid draagt over het werk, een zogenaamde *ownership* (Boswell & Olson-

Buchanan, 2007). Deze onderzoekers vonden ook dat werknemers met **hoge ambities** en een **hogere werkbetrokkenheid** vaker ICT gebruiken na hun werkuren. Ondanks dat deze werknemers ICT als een aanwinst zien, gaven ze ook aan dat het leidt tot een privé-werkconflict (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Daarentegen percipiëren werknemers met een **hoger salaris** een betere privé-werk balans. Dit om de mogelijke reden dat ze financieel meer externe hulp kunnen inschakelen voor bijvoorbeeld huishoudelijke taken of kinderopvang (Allen et al., 2000). De onderzoekers, Parkes en Langford (2008), schrijven deze bevinding echter toe aan het feit dat werknemers met een hoger salaris meer tevreden zijn met een objectief lagere privé-werk balans aangezien ze hiervoor financieel 'gecompenseerd' worden. Hier aansluitend, blijkt dat werknemers met een **hoge werkdruk** meer tijd nodig hebben om te herstellen van het werk (Sonnetag, Binnewies & Mojza, 2010). Zo stellen Park, Fritz en Jex (2011) dat ontkoppelen dus cruciaal is voor werknemers die zeer betrokken zijn bij hun werk. Considerabel is dat bestaande studies zich richten op werknemers die intensief gebruik maken van ICT voor hun job (voor en na het werk). Doorgaans zijn deze studies dus gebaseerd op bedienden en kenniswerkers.

Samengevat, zijn er vijf **leemtes** in bestaand onderzoek. Ten eerste, kon het onderzoek van Wright et al. (2014) aantonen dat het makkelijker is om in contact te komen en te blijven met elkaar door middel van ICT. Deze studie zal onderzoeken welke ICT precies gebruikt worden voor het werk. Andere studies tonen vele redenen aan om het ICT-gebruik te beperken. Echter, is weinig literatuur te vinden over welke **aspecten van ICT** voor het werk als **belemmerend** gepercipieerd worden (mentaal en fysiek) en waarom. Huidig onderzoek gaat deze leemte proberen in te vullen door in gesprek te gaan met werknemers. Ten tweede, is opmerkelijk dat bestaand onderzoek stelt dat digitale disconnectie een 'alles-of-niets' strategie is. Verlinden en Baillien (2020) beklemtonen in hun onderzoek reeds dat het eerder een bepaald **niveau van inhibitie** van ICT betreft afhankelijk van de preferentie van de werknemer voor segmentatie of integratie van werk en privé en het gepercipieerd gedrag in de sociale omgeving (Park, Fritz en Jex, 2011). Om deze leemte in te vullen, zal de huidige studie onderzoeken wanneer nood is aan digitale disconnectie en waarom juist op die momenten. Ten derde, heersen veel veronderstellingen en deelhypothesen rond **digitale disconnectie**. Een geheel en diepgaand inzicht op het fenomeen lijkt te ontbreken. Ten vierde, is opmerkelijk dat studies vooral belangrijk achten om digitale disconnectie na de werkuren te onderzoeken. Hierdoor wordt een cruciaal onderdeel verwaarloosd, namelijk wat er gebeurt **tijdens de werkuren**. Een menselijk brein bezit niet het vermogen om zich gedurende de volledige werkdag (minstens 8 uur) te concentreren zonder interrupties, zeker met de vele prikkels die ICT overbrengen. Daarom gaat deze studie ook onderzoeken hoe werknemers zich ontkoppelen van ICT tijdens de werkuren. Omwille van de interessante kenmerken van jonge

werknemers, wordt deze **doelgroep** in het middelpunt geplaatst. Hun technische kennis kan wellicht inzicht geven in digitale deconnectie strategieën tijdens en na de werkuren. Vanroelen (in Pauwels & De Backer, 2021) stelt immers dat jonge werknemers zich willen bewijzen op de nieuwe werkplek en dus negatieve gevolgen ervaren door de digitale connectiviteit om werktaken na de werkuren te volbrengen. Bijgeval kan deze doelgroep tevens een strategie bieden om de voor- en nadelen van ICT te balanceren alsook de positieve *spillover* effecten tussen werk en privé te behouden (Park, Fritz & Jex, 2011; Powell & Greenhaus, 2010).

3 Data en methode(n)

Deze masterproef maakt gebruik van een **kwalitatieve** aanpak van de onderzoeksvragen waarbij semi-gestructureerde interviews worden afgenomen. Maxwell (2013) stelt dat kwalitatief onderzoek helpt bij het begrijpen van drie aspecten: de betekenis en standpunten van de onderzochte persoon, op welke manier deze standpunten worden gevormd door hun fysieke, sociale en culturele context en wat de concrete processen zijn betrokken bij het onderhouden of veranderen van deze fenomenen en relaties. Dit onderzoek beoogt dus om een gepersonaliseerd gesprek aan te gaan waar de **ervaringen** van de respondent het middelpunt vormen. Daarbij, elk individu de mogelijkheid geven om stil te staan en kritisch na te denken. Belangrijk hierbij is het doorvragen op - voor het onderzoek relevante - antwoorden. Hoe langer een respondent over iets vertelt, hoe meer informatie naar boven komt. Deze methode bezorgt de onderzoeker rijke data met diepe inzichten. Dergelijke aspecten zijn moeilijker te bereiken bij andere onderzoeksmethoden zoals een vragenlijst (kwantitatief, geen verhaallijn, etc.) of focusgroep (sociaal-wenselijk gedrag, gevoelige informatie, etc.).

3.1 Steekproeftrekking

Voorafgaand aan dit onderzoek werd door de onderzoekers Baillien en Verlinden een **vragenlijst** verspreid via online sociale media om te peilen naar de digitale deconnectie van de respondenten. Deze kwantitatieve methode maakt deel uit van een studie met als doel een wetenschappelijke vragenlijst over digitale deconnectie bij werknemers te ontwikkelen en valideren. Op het einde van deze vragenlijst werd gevraagd of de respondent al dan niet geïnteresseerd was om deel te nemen aan een diepte-interview over dit onderwerp. Op deze manier hebben 60 van de 200 respondenten zich vrijwillig aangeboden om gecontacteerd te worden voor een interview.

Zoals eerder vermeld in 2.2.2 spelen diverse (persoonlijke) kenmerken van mensen een pertinente rol in het gebruik van ICT en bijgevolg ook bij de graad van digitaal deconnecteren.

Zo analyseerde de copromotor, Verlinden, de data van de eerder vermelde vragenlijst en werden drie doelgroepen geïdentificeerd: jonge werknemers (20 – 30 jaar), werknemers van middelbare leeftijd (31 – 50 jaar) en mature werknemers (leeftijd 51+). Aangezien het aantal kwalitatieve onderzoeken over digitale deconnectie gering is, wordt een doelgroep gekozen met een hoge mate van vertrouwdheid met en bekwaamheid in ICT. Jongere generaties worden in het algemeen verondersteld betere digitale vaardigheden te bezitten doordat ze doorheen hun leven hieraan werden blootgesteld, inclusief op school (Bennett et al., 2008). Hoe zal de jonge generatie werknemers deze vaardigheden gebruiken om digitaal te ontkoppelen? Of heeft deze generatie geen nood aan digitale deconnectie aangezien ICT ingeburgerd zijn? Zodoende focust deze masterproef zich op de selectieve steekproeftrekking van **jonge werknemers tussen 20 en 30 jaar**. Tevens leek het wetenswaardig om de respondenten die actief bezig zijn met digitaal deconnecteren te ondervragen naar bijvoorbeeld de redenen en manieren waarop ze dit reeds doen. Dit om enerzijds de context te kunnen schetsen en een verband te leggen tussen de respondenten en het onderwerp. Anderzijds, om diepere inzichten te verkrijgen in hun digitaal deconnectiegedrag om mogelijke strategieën op te stellen. Hiervoor werd binnen de doelgroep vervolgens gefilterd op respondenten die boven het gemiddelde scoorden op het aspect 'digitale deconnectie'. Deze respondenten kwamen uiteindelijk in aanmerking voor een interview.

3.2 Data verzameling

Nadat de doelgroep werd vastgesteld, werd overgegaan tot het opstellen van het **interviewprotocol** (*Appendix C*). Voorafgaand aan de interviews werd dit protocol nauwkeurig besproken met twee masterproefcollega's¹ en vervolledigd met de externe hulp van professor Grieten die het vak 'Kwalitatieve methoden' doceert aan de KU Leuven. De belangrijkste vragen in dit protocol zijn de volgende:

- Welke ICT gebruik je voor het werk?
- Daarnet gaf je aan X te gebruiken, hoe spring je hiermee om?
- Wanneer is de nood om te ontkoppelen van al het digitale het hoogst?

Aangezien de aanvang van deze masterproef tijdens de COVID-19 periode plaatsvond, werd geopteerd voor een veilige manier van afname van de interviews, namelijk **online** via Microsoft Teams. Aldus werden negen interviews afgenomen. Aangezien de informatie confidentieel is en dit onderzoek gericht is op het blootleggen van het individueel ICT-gebruik en de omgang ermee, worden geen namen vernoemd van participanten in het onderzoek

¹ Aylin Yavas en Lore Geldof

noch hun werkgevers. Elke participant heeft tevens een geïnformeerde toestemming ondertekend waarin de opzet van de studie en dataverwerking worden aanvaard (*Appendix B*). De gemiddelde duur van een interview was 67 minuten waarbij het kortste interview 47 minuten duurde en het langste 1 uur 35 minuten. De taal waarin de interviews werden afgenomen was het Nederlands. De steekproef bestaat uit zes vrouwen en drie mannen (*zie Tabel 1*). De deelnemers werken in verschillende bedrijven en sectoren (onderwijs, IT, consultancy, milieu en preventie, burgerlijke bouwkunde).

Elk interview werd opgenomen. Dit enerzijds om het gesprek achteraf te kunnen transcriberen, coderen en analyseren. Anderzijds, om tijdens het interview de volledige aandacht te richten op het gesprek en actief te luisteren naar het verhaal van de respondent. Na elk interview werd telkens kort notitie genomen van de algemene bevindingen alsook om de gedachten van de onderzoeker vast te leggen. Dit materiaal wordt op een betrouwbare manier opgeslagen volgens de KUL-richtlijnen waarbij de namen van participanten worden vervangen door getallen. Doorheen de analyse van dit onderzoek worden deze getallen in verband gebracht met de overeenkomstige data.

Tabel 1. Socio-demografische informatie over respondenten

Respondent	Leeftijd	Geslacht	Sector
R1	25 jaar	Man	Onderwijs (PhD-kandidaat)
R2	24 jaar	Vrouw	Consultancy
R3	26 jaar	Man	IT
R4	23 jaar	Vrouw	Onderwijs (PhD-kandidaat)
R5	24 jaar	Vrouw	Milieu en preventie
R6	25 jaar	Vrouw	Onderwijs (PhD-kandidaat)
R7	24 jaar	Vrouw	Onderwijs (PhD-kandidaat)
R8	23 jaar	Man	Burgerlijke bouwkunde
R9	24 jaar	Vrouw	Milieu en preventie

3.3 Data-analyse

Alle transcripties, gezamenlijk met de notities van de onderzoeker, werden geanalyseerd en gecodeerd via een softwareprogramma voor kwalitatief onderzoek, NVivo. Dit softwareprogramma faciliteert het structureren en classificeren van niet-numerieke data. De

transcripties worden opgeladen in NVivo waarna per interview overeenkomstige data worden ondergebracht in aangemaakte velden of codes (*Appendix E*). De codes werden opgesteld in lijn met de onderzoeksvragen. Daaropvolgend werd een overzicht opgesteld van de gevonden data om de validiteit hiervan na te gaan.

4 Resultaten

4.1 Meest gebruikte ICT bij jonge werknemers anno 2022

Het meest gebruikte toestel dat door alle respondenten werd aangehaald, is de **computer of laptop**. Zeven respondenten scheiden hun werk en privé door het bezit van twee laptops. De computer wordt doorheen de werkdag intensief gebruikt om informatie op te zoeken en te verwerken, maar ook om te communiceren met zowel internen als externen van het bedrijf. Deze communicatie verloopt hoofdzakelijk via e-mailprogramma's en programma's voor online vergaderingen en *instant messaging*. De groep respondenten verwees specifiek – naast Skype en Zoom – naar Outlook en Microsoft Teams binnen deze categorieën. Programma's voor online vergaderingen worden door de respondenten gezien als een laagdrempelig en informeel platform waarbij de chatfunctie gebruikt wordt om collega's een korte vraag te stellen of om niet-werkgerelateerde onderwerpen te bespreken. Verder gebruiken ze Teams voor online vergaderingen wat wel als formeel en strikt werkgerelateerd wordt aanzien. De respondenten halen tevens andere veelgebruikte functies aan zoals werkgroepen, *sharepoint* en de mogelijkheid om te zien wie van de collega's online beschikbaar is of wie niet gestoord wil worden (door middel van de aangepaste status). Programma's voor online vergaderingen en *instant messaging* worden dus voor doorlopende communicatie gebruikt. Het tweede programma voor de e-mail (Outlook), wordt beschouwd als een formeel medium (met aanhef en afscheidsgroet) dat voor officiële of werkgerelateerde communicatie gebruikt wordt. R5 haalt aan dat *“het allemaal op papier staat, dat is voor mij altijd heel handig. Ik kan het altijd terugzoeken. Je hebt je mail ook altijd op zak.”* Bij acht respondenten staat de e-mail tijdens de werkuren altijd open op de achtergrond. Enkel R3 beweert geen e-mailadres te hebben voor het werk en stelt dat alles via Teams gebeurt. Vanzelfsprekend is voor het functioneren van de bovenvermelde media internet vereist.

Het tweede meest gebruikte toestel voor het werk is de **smartphone**. Vijf respondenten geven weer dat vooral het e-mailprogramma geraadpleegd wordt via de smartphone wanneer de computer niet in de buurt aanwezig is. Enkelen halen ook het gebruik van *instant messaging* aan voor het werk via bijvoorbeeld WhatsApp voor informelere communicatie. Vervolgens, halen de meeste aan dat de Teams-applicatie bewust niet geïnstalleerd is of werd verwijderd

van de smartphone omwille van storende meldingen, voornamelijk na de werkuren. Daarbij werden telecommunicatiesystemen meermaals vermeld: *“als mensen mij echt nodig hebben, dan zullen ze bellen”* (R5). Daarnaast wordt aangehaald dat telefoneren in bepaalde gevallen sneller en efficiënter is dan *“mails over en heen sturen”*. Daarentegen wordt bellen niet enkel beperkt tot de smartphone, maar dit kan ook via de computer of aanverwante applicaties zoals Microsoft Teams of Skype. Vaste telefoons zijn daarentegen afwezig bij de respondenten omwille van diverse factoren zoals flexibiliteit met de mogelijkheid tot telewerk en het ontbreken van een vaste werkplek op kantoor.

4.2 Nood aan digitale disconnectie: timing en redenen

Uit de analyse van de interviews kunnen vijf tijdstippen onderscheiden worden wanneer respondenten de hoogste nood ervaren om digitaal te disconnecteren. Ten eerste, gaan werknemers **tijdens de werkdag** bewust **preventief** digitaal ontkoppelen wanneer bijvoorbeeld concentratie vereist wordt voor een taak omwille van de moeilijkheidsgraad, lange duur van de taak, tijdsgebrek (R7: *“Ik wil het dan snel afmaken, want binnen 30 minuten heb ik een meeting”*) of prioriteit (belangrijke of dringende taak). Dus om storingen te minimaliseren om zo efficiënter te werken zodat een taak ononderbroken voltooid kan worden (R9: *“het kunnen doorwerken”*).

(...) het globaal preventieplan. Dat is letterlijk alles van in de wetgeving, hoe het daar zit en wat ze nog moeten doen. Eventueel welke zaken dat wij voor hen kunnen doen. Dus dat is een heel uitgebreid werkje. Dat duurt gewoon heel lang als je altijd wordt onderbroken. (R9)

Ten tweede, gaan werknemers **tijdens de werkdag curatief** digitaal ontkoppelen uit noodzaak. Wanneer veel meldingen van ICT in een korte periode tevoorschijn komen en als storend gepercipieerd worden. Bijvoorbeeld van een parallel lopende online vergadering waarin de chatfunctie overvloedig gebruikt wordt. Deze hoeveelheid aan binnenkomende meldingen leiden de aandacht af van de taak door visuele of auditieve prikkels. *“Wanneer ik notificaties zie, heb ik de reflex om sowieso te klikken en te kijken wat er gebeurt”* (R1). Hierdoor verliest de werknemer de focus (R3: *“Je bent natuurlijk wel je draad kwijt, het stoort je onbewust. Dat haalt je uit je concentratie.”*) en wordt een gevoel gecreëerd dat *“je niets gedaan krijgt door voortdurende meldingen”* (R4). De meerderheid van de respondenten ondervindt *instant messaging* (bv. Teams) als de meest storende. R9 voegt hierbij toe dat het beperken van meldingen resulteert in een hogere kwaliteit van het werk:

Ik merk ook wel dat verslagen waarin ik vaak gestoord word door meldingen, dat ik dan een mail terugkrijg dat ik iets vergeten ben. Terwijl ik dit minder heb als ik effectief alles uitzet en gewoon op het einde kijk of ze mij nodig hadden. (R9)

Ten derde, haalt R5 aan dat de nood hoger is bij **telewerk**: *“Als ik weet dat zij ook thuis verslagen maken en dus de hele tijd ook kunnen chatten, dan zet ik die meldingen even af”*. Volgens respondenten is de afleiding bij telewerk groter omwille van diverse andere factoren zoals huisdieren, nabijheid van koelkast (R5), sociaal contact met huisgenoten, scrollen op sociale media (R2), huishoudelijke taken tussendoor (R7), etc. Door digitaal te deconnecteren kunnen respondenten bepaalde prikkels controleren binnen hun invloedssfeer om toch een aantal afleidingen te beperken. Daarnaast is het bij telewerk makkelijker om na de werkuren verder te werken omwille van de ambigue scheiding tussen werk en privé.

Het vierde tijdstip is de **avond** wanneer de werknemer gedurende de werkdag intensief verscheidene ICT benut heeft. Bijvoorbeeld *“na een hele dag vol online meetings, dan staat mijn hoofd op springen en wil ik even weg van de computer”* (R2). ICT heeft invloed op de fysieke gezondheid. Het voortdurend kijken naar een computerscherm belast de ogen volgens de respondenten. De overdaad aan prikkels leidt tevens tot mentale vermoeidheid. Volgens R9 zorgt dit voor constante stress dat op lange termijn ook in fysieke vermoeidheid kan uitmonden. Ook ondervinden enkele respondenten na de werkuren nood aan digitale deconnectie wanneer ze werkgerelateerde notificaties (e-mails, Teams, etc.) krijgen van collega's met andere werkuren (door flexibiliteit). *“Mensen met kinderen die werken soms in de late avond en dan krijg je nog een bericht als je op café zit. Dat hoeft niet, ik zal morgen wel kijken. Dus dan heb ik Teams verwijderd van mijn gsm.”* (R2). R2 heeft een vast aantal werkuren die ze elke dag strikt naleeft en noteert volgens de bedrijfsafspraken. Voor R2 is de scheiding tussen werk en privé *“echt superbelangrijk”*. R7 daarentegen haalde aan dat ze piekerde en in de nacht haar gsm nam om e-mails te versturen waardoor een slaaptkort ontwikkeld werd. Uit het interview met R7, een PhD-kandidaat, werd opgemerkt dat ze geen strikt afgebakende werkuren heeft, maar ook geen duidelijke omschrijving van het takenpakket waardoor er *“onzekerheid [is] of je goed bezig bent”*. R7 heeft een sterke band met haar werk (omwille van interesse) dat ze niet als werk beschouwd en ze ervaart moeilijkheden *“om die controle uit handen te geven, omdat je eigenlijk niet weet wat er aan het gebeuren is”*. Ze was dus fysiek gedeconnecteerd van het werk, maar mentaal bleef ze nog geconnecteerd. Dit had soms fysieke digitale connectie tot gevolg:

En dan ineens is het midden in de nacht en dan waren er momenten dat ik mijn gsm ook nog nam en ook echt begon te sturen. Want ik dacht: ik kan het beter nu gewoon doen, want anders ga ik het vergeten en dan heb ik misschien al een antwoord tegen dat ik het nodig heb. (R7)

Een reden voor **preventieve digitale disconnectie** kan dus “*onderliggende rust*” zijn (R4). Ook R7 die slaapproblemen ondervond, bevestigt dit:

Nu met dat het [Teams-applicatie] weg is, weet ik gewoon niet dat het komt. Dus dan kan mijn hoofd er ook niet onrustig van worden, want ik weet niet of iemand iets aan het sturen is. Terwijl als het nog opstond en ik moest het bewust muten, zat het soms nog wel ergens in mijn hoofd. (R7)

Het laatste tijdstip dat vaak aangehaald werd, is het **einde van de werkweek**. Dit sluit aan bij de psychologische ontkoppeling om te herstellen van werkstress waar Sonnentag en Fritz (2007) naar verwijzen. R2 merkt op dat dit vooral het geval is wanneer ze “*niet veel buiten geweest is tijdens de week zoals bijvoorbeeld bij slecht weer. Of als ik altijd een eenzijdig taakje heb moeten doen op de computer.*”

4.3 Belemmeringen om mentaal en/of fysiek te ontkoppelen van ICT

De interviews wezen uit dat respondenten op bepaalde tijdstippen disconnecteren van ICT omwille van verscheidene redenen. Echter ondervinden de respondenten ook moeilijkheden bij dit proces. Deze belemmeringen worden gestructureerd in drie groepen: belemmeringen tijdens de werkuren, na de werkuren en stress.

4.3.1 Tijdens de werkuren

Enkele respondenten bekennen het gebrek aan **kennis of vaardigheden** over ICT om ervan te kunnen ontkoppelen (R6: “*Ik wist niet dat je dergelijke dingen in Teams kon afzetten*”). Respondenten die wel de kennis of vaardigheden hebben, wijzen op het aantal handelingen die verricht moeten worden (toegankelijkheid). Het feit dat bijvoorbeeld Teams-meldingen actief uitgezet moeten worden, zorgt voor een barrière om het niet te doen. Terwijl disconnectie van Outlook passief gebeurt door het louter sluiten van de internetpagina (indien e-mail niet gelinkt is aan de applicatie). Vervolgens werd benadrukt dat er een mate van **druk** heerst rond de snelheid waarmee communicatie wordt beantwoord. Zo verschilt de druk of de verwachting tussen bijvoorbeeld e-mails binnen een korte periode na ontvangst te beantwoorden in vergelijking met *instant messages*. Het moment waarop de ontvanger de chat opent en het bericht leest, is zichtbaar voor de verzender van het bericht. “*Als ik het gelezen heb, weet ik dat de persoon dat ook weet, dus dan moet ik antwoorden. Er is een soort druk.*” (R1). Bij e-mails, daarentegen weet de verzender niet wat ermee gebeurt eens de e-mail verstuurd is. Zo argumenteert R7 het volgende: “*De mail kan je opendoen en terug op ongelezen zetten en die persoon weet dat niet*”. De verwachtingen om binnen een beperkte tijdsperiode te antwoorden op een e-mail zijn dus veel lager dan bij *instant messages*. Daarbij halen zes

respondenten aan dat ze verwachtingen (vaak zelfopgelegd) ervaren om het meeste van de tijd **bereikbaar te zijn** aangezien e-mails en andere meldingen onderdeel vormen van het werk. R7 bevestigt de zelfopgelegde verwachtingen:

Het is niet dat er in die mails staat: ik moet voor morgenvroeg een antwoord hebben. Dat is nog nooit op die manier gestuurd geweest naar mij. Dat is dus een mail dat perfect kan wachten tot de volgende dag. Daar staat geen deadline in of dat het nu moet gebeuren. Dat is gewoon een werkmail dat op een ander uur wordt verstuurd. Dus die druk voor rust te vinden of controle of planning, ligt vooral bij mij.

In tegenstelling tot R7, heeft R1 een andere opinie: “Wat het meeste druk geeft om niet te deconnecteren is het feit dat je denkt dat mensen altijd op jou aan het wachten zijn. Ik verwacht ook soms dat collega’s sneller antwoorden.” R1 is een PhD-kandidaat en doceert onder meer aan studenten. Wellicht ontstaan deze verwachtingen door een hoge werklast. Hetzelfde geldt voor R8 die instaat voor onder andere de veiligheid op bouwerven waar snelle communicatie cruciaal is. Bovendien willen R2 en R4 laten zien dat ze bereikbaar zijn, in het bijzonder naar leidinggevendenden toe, waardoor ze meteen wil antwoorden op de communicatie. “Zeker nu omdat ik nog niet lang bezig ben” (R2). Dit valt onder *impression management*.

Een volgend aspect dat digitale deconnectie bemoeilijkt, is de lage drempel om terug te connecteren met ICT wanneer een werктаak vastloopt. Opvallend haalde R4 tijdens het interview aan dat het beantwoorden van e-mails vaak als pauze wordt beschouwd waardoor een **compensatietechniek** wordt ingezet door verder te werken in plaats van afstand te nemen van ICT door bijvoorbeeld even naar buiten te gaan. Vermits volgens R1 andere bronnen van deconcentratie zich kunnen voordoen en bijgevolg de werktaken tijdelijk stilhouden, wordt sneller gegrepen naar ICT. Werkgerelateerde ICT behoren namelijk ook tot het takenpakket, maar vereisen minder aandacht of inspanningen. R1 haalt hierover het volgende aan:

Zelfs wanneer ik met iets bezig ben en gedeconnecteerd ben, dan kan ik nog gedeconcentreerd geraken door iets anders. Dan ga ik te snel Teams openen om te zien of er niets nieuw is bijgekomen. Eigenlijk dezelfde problemen dat mensen hebben met Facebook of WhatsApp. Je ziet dat ook echt in Teams.

De respondenten hebben eveneens elk een ander **inhibitieniveau van ICT** (complete versus partiële digitale deconnectie). Zo is gebleken dat enkele respondenten de **controle** niet durven of willen loslaten uit angst voor de confrontatie met de **overlading** aan meldingen na de deconnectieperiode. R6: “Als ik het afzet en ik ga kijken, zie ik al die meldingen ineens en dan is dat te veel. Terwijl nu zie ik ze binnenkomen en als het dan iets onbelangrijk is, dan negeer ik het gewoon.” R2 daarentegen merkt op dat “als ik bijvoorbeeld vragen heb, vind ik

het fijn dat iemand daarover bereikbaar is en dan vind ik dat het omgekeerd ook zo zou moeten zijn". R3 benadrukt het belang van samenwerking met collega's via ICT. "Je moet ook je collega's nog blijven helpen. Ik zou mij in een hoekje kunnen zetten, alles op 'do not disturb' zetten een hele dag en gewoon doorgaan en zeggen: iemand anders lost dat wel op. Dat is niet zo collegiaal natuurlijk." Opmerkelijk blijkt het inhibitieniveau lager te zijn bij respondenten met een hoge mate van **verantwoordelijkheid**, al dan niet over andere mensen. Dit werd reeds door Boswell en Olson-Buchanan (2007) omschreven als *ownership*. Ook blijkt **directe behoeftebevrediging** een rol te spelen bij het niet deconnecteren van ICT: "Meestal ben ik wel de persoon dat als ik ergens een notificatie heb, direct ga kijken. Ik heb niet graag dat dat icoontje licht geeft of dat er een eentje boven staat, ik kan daar niet tegen. Die melding moet weg." (R5). Ten laatste, halen vier respondenten het **FOMO-gevoel** aan (*fear of missing out*): "Ik heb zoiets van: wat heb ik allemaal gemist, wat hebben ze allemaal zitten zeggen zonder mij?" (R5) of "Ik wil ook wel weten wat er gezegd wordt. Ook al is het vaak minder relevant, maar soms is het wel relevant." (R8).

4.3.2 Na de werkuren

Aangezien de computer of laptop het meest gebruikte toestel is voor het werk, blijkt digitale deconnectie moeilijker wanneer de werknemer over slechts **één computer** beschikt voor werk en privé. Respondenten wijzen erop dat ze dan een grotere drang voelen om te kijken naar communicatieprogramma's (Teams of Outlook), voornamelijk als dergelijke programma's automatisch worden geopend. Ook wanneer de werkgerelateerde e-mails aankomen in de privémailbox. Het feit dat werknemers vaker flexibele werkuren hebben en ieder dus op een ander tijdstip werkt, inclusief de avond, blijft de communicatie verder stromen. De **visuele of auditieve prikkels** wekken bij enkele respondenten de intentie om te kijken naar de meldingen en soms zelfs te antwoorden, zelfs als de ontvanger van de prikkels klaar is met werken. R7 ziet dit als een belemmering: "Ik ga pas iets doen als iemand anders mij iets stuurt. Als je het kan gebruiken voor je flexibiliteit of voor je rust, doe het doen, maar beïnvloedt niemand anders. Dat komt pas 's morgens bijvoorbeeld." Een reden dat R6 en R7 hierdoor belemmeringen ondervinden, is mogelijks door de **afwezigheid van afgebakende werkuren**. Dit resulteert in het feit dat "je eigenlijk altijd kan werken, omdat iets nooit af is" (R7). Een dag beginnen met veel meldingen waardoor de eigen planning in gedrang komt, geeft een onprettig gevoel. In de eerste jaren gaf digitale connectie na de werkuren aan R4 en R7 het **gevoel van controle**.

Een andere aangehaalde belemmering is wanneer **telewerk in dezelfde ruimte** plaatsvindt als het privéleven. "Mensen van mijn leeftijd hebben geen groot huis waar ze een eigen bureau hebben apart van hun slaapkamer. Alles is samen, dus het is moeilijk om een verschil te

maken tussen wat privé is en wat werkgerelateerd is.”, vertelt R1. Het **gebrek aan sociale interactie** (alleen zijn thuis) bezorgt R7 een druk om de productiviteit te verhogen en de tijd efficiënter te gebruiken:

Als ik alleen ben, ga ik dat heel snel doen om mij nuttig te voelen. Om geen verspilling van tijd te hebben, maar met andere mensen ga ik dat nooit doen. Die mails checken in mijn bed of in de zetel ga ik ook enkel doen als mijn vriend aan het voetballen is of iets anders aan het doen is. Bijvoorbeeld die bouw, als hij nog iets aan het doen is, dan denk ik: misschien moet ik ook nog iets nuttigs doen. (R7)

4.3.3 Stress

Uit de hierboven beschreven resultaten blijkt dat ICT in bepaalde situaties een onrustig gevoel of stress creëert dat op zijn beurt het herstel van werk belemmert. Sommige werknemers zet dit gevoel aan om te disconnecteren van ICT, anderen juist om geconnecteerd te blijven. Omwille van de flexibiliteit en connectiviteit van ICT kunnen werknemers een *electronic leash* ervaren, het gevoel in bedwang gehouden te zijn door ICT (Diaz et al., 2012). Tegelijkertijd kan de ambigue grens tussen werk en privé (geen afgebakende werkuren, eenzelfde ruimte voor werk en privé, etc.) tot meer conflict en stress leiden.

R4 haalt aan een **overweldigend gevoel** te ervaren na het openen van de mailbox na enkele uren digitale disconnectie. Als gevolg hiervan kiest ze om overal van op de hoogte (*on top of things*) te blijven in plaats van te disconnecteren, maar dat leidt dan weer tot stress volgens R4. Tevens halen meerdere respondenten aan stress te ervaren wegens **taakspanning**: bij een naderende deadline of wanneer ze op een belangrijke e-mail wachten. In de context van PhD-kandidaten is dit het wachten op feedback van de promotor. R4 vat het duidelijk samen:

Het feit dat ik mijn mail wil checken op een moment dat het eigenlijk geen werkuren zijn, is gewoon al tout court een soort van teken van onrust. Want dat betekent dat ik iets niet heb afgekregen of iets dat in mijn achterhoofd blijft hangen dat moet afgewerkt worden.

Daarnaast is **respect voor de privé-werkbalans** volgens R5 belangrijk. Een tekort hieraan mondt uit in een confrontatie tussen de waarden van de werknemer en werkgever. Mogelijkerwijs, resulterend in belemmeringen om mentaal te ontkoppelen.

Ik zou nooit in een bedrijf werken waar er minder respect is daarvoor. Ik heb dat even gedaan zo echt in een sfeer gezeten waar ik moest werken van 8u30 tot 17u. Ze zeiden ook direct toen ik er begon dat de meesten toekomen rond 7u15 en vertrekken om 21u of om 19u. Ik dacht echt van waarom? (R5)

In het algemeen, ondervindt R8 *technostress* door de grote hoeveelheid prikkels die ICT teweegbrengen.

4.4 Mogelijke strategieën om digitaal te disconnecteren

Elke werknemer is uniek en een strategie dat goed werkt voor de ene, zal niet automatisch werken voor de andere. Hieronder worden dus strategieën (grotendeels zelfregulering) beschreven die respondenten zelf als succesvol aangehaald hebben tijdens de interviews om digitaal te ontkoppelen tijdens en na de werkuren.

4.4.1 Tijdens de werkuren: fysiek en mentaal

Een eerste strategie om digitaal te ontkoppelen is **timemanagement** via diverse technieken. Een structuur in de werkdag kan aangebracht worden door middel van een **planning** te maken waarin bijvoorbeeld administratieblokken worden gereserveerd. Deze blokken kunnen bestaan uit een paar uur in de voor- of namiddag, een of meerdere keren per week, naargelang de werknemer dit nodig acht. Tijdens deze ingeplande tijdsblokken wordt aangeraden om de mailbox te openen, oproepen en meldingen op te lossen en andere administratieve taken te volbrengen. Buiten deze tijdsblokken kan de werknemer zich focussen op het echte werk zoals verslagen of artikels schrijven. Het doel van deze tijdsblokken is om vaste tijdstippen vast te leggen waarin ICT gecontroleerd en bewust wordt toegelaten.

Meestal staat mijn blok op woensdagvoormiddag, dat is ook mooi in het midden van de week. Ik weet gewoon dat op woensdag alles van de vorige week is afgehandeld (...). Dan is het ook twee dagen tot het weekend. Meestal vrijdag, is zo een dag dat je ofwel verslagen hebt ofwel een bedrijfsbezoek van een uurtje. (...) Dan het weekend is er toch niemand. Dan maandag komt ook meestal traag op gang qua mails. Alles wat ik dan maandagnamiddag en dinsdag krijg, dan is het oké als je daar woensdag op antwoordt. (R9)

Volgens R4 en R9 verminderen op deze manier de stressgehaltenes en wordt een gevoel van controle gecreëerd dat je bestand maakt tegen veranderingen. R8 brengt structuur in de dag door middel van een **to-dolijst** bij te houden. R5, die eerder directe behoeftebevrediging aanhaalde, benadrukt dat het voor haar een papieren boekje moet zijn zodat ze de voltooide taken fysiek kan doorhalen met pen of fluostift. Voorts verzekert R3 (persoon met zelfdiscipline en strikte grenzen) dat hij elke dag in werkblokken van 50 minuten werkt met behulp van de **pomodrotechniek**. Dit is een online hulpmiddel waarbij de persoon zelf de duur van de werkblokken en pauzes kan instellen voor de volledige dag. Dit hulpmiddel helpt de persoon

eraan te herinneren om op tijd een pauze te nemen. Belangrijk hierbij is dat een pauze beweging inhoudt of een verandering van omgeving. *“Het is al meer dan eens voorgevallen dat ik zocht voor 10 minuten en dan ging die app af en ging ik naar beneden. Na de pauze kwam ik terug en zocht ik verder en vond ik het direct. Dus ik denk dat even je hoofd leegmaken zeker geen slecht idee is.”* (R3). Echter is het lezen van werkmails geen pauze dat tot nieuwe energie en concentratie leidt.

Een tweede mogelijke strategie is het **beheren van meldingen** door de instellingen aan te passen van communicatieprogramma's (e-mail, online vergaderingen, etc.). Een snellere manier is door de functie 'Focus' op de laptop of de smartphone te activeren dat op basis van de context (bv. werkuren) automatisch afleidingen verbergt, meldingen filtert en contactpersonen op de hoogte stelt van de onbereikbaarheid. Of het installeren van applicaties die ongewenste meldingen blokkeren zoals 'Cold Turkey' of 'Offtime'. Anderzijds, kunnen storende meldingen of groepsgesprekken handmatig gedempt worden (eerder curatief) of de trilfunctie van de gsm afzetten. Meerdere respondenten beklemtonen dat werknemers het meer moeten **durven afzetten** voor een korte (aantal uur) of langere periode (halve dag, meerdere dagen). Verder kan het plaatsen van filters op de mailbox een overweldigend gevoel tegengaan. Voornamelijk als werknemers een grote hoeveelheid e-mails ontvangen gedurende de werkdag.

Ik heb in mijn Outlook een systeem dat waar ik in de 'to' sta dat het in een andere folder komt dan waar ik in 'cc' sta om het makkelijker te kunnen filteren. Je hebt ook wel wat regels binnen Outlook van deze e-mails geef ik prioriteit, deze geef ik een kleurtje, die zijn naar mij, die doe ik zo. Zo kan je een systeem voor jezelf ontwikkelen.
(R8)

Een andere strategie kan zijn om de **internetverbinding** tijdelijk te onderbreken zodat geen meldingen kunnen binnenkomen. Verder maakt R1, PhD-kandidaat, veelvuldig gebruik van een tablet die internetverbinding louter gebruikt om documenten te uploaden, **reMarkable** genaamd. Dit vergemakkelijkt het behoud van concentratie door digitale prikkels en afleidingen te verhinderen. Een van de werktaken van R1 is namelijk het lezen van een grote hoeveelheid wetenschappelijke literatuur.

Ik reis veel met de trein, dus voor een volledig uur ben ik niet geconnecteerd met het internet en dat zijn eigenlijk soms wel de uren waarin ik het meest efficiënt ben. Ik heb zelfs geen discipline nodig, ik heb geen keuze om te disconnecteren. Dat werkt heel goed. Nu ik het beseft, doe ik het veel meer vanzelf, ook wanneer ik wel internet heb.
(R1)

Ten vierde, kan de **werkomgeving** gemanipuleerd worden. Zo was opvallend dat respondenten die **op kantoor werken** beter zijn in het digitaal deconnecteren alsook in het afbakenen van de werkuren. R2 argumenteert dit doordat er minder druk is om online aanwezig te zijn, omdat de werknemer reeds fysiek op het werk is. Werknemers die zich op kantoor of thuis moeilijk kunnen concentreren, ongeacht de reden, kunnen (elektronische) gadgets inzetten. Zo raadt R5 aan om een **noise cancelling koptelefoon** aan te kopen. Dit is een ruisonderdrukkende koptelefoon die storende omgevingsgeluiden dempt.

Ik hoor mijn gsm niet afgaan, ik voel mijn gsm zelfs bijna niet trillen. Dat is voor mij, die koptelefoon, is een wondermiddeltje geworden. Voordien hoorde ik alles en ik ging direct kijken van wie heeft mij gestuurd. Terwijl met die koptelefoon hoor je dat allemaal niet. Je zit dan letterlijk in je bubbel. Ik hoor mijn collega's niet passeren, ik hoor zelfs mijn hond niet blaffen.” (R5)

Daarbij kan de verzender van *instant messages* of e-mails de **slotzin aanpassen** om de druk van reactiviteit in een korte periode te reduceren. De werknemer kan de ontvanger van de e-mails ontlasten door onderaan de werkmail het volgende te plaatsen:

‘Jouw werkdag ziet er anders uit dan de mijne, voel je vrij om te antwoorden wanneer het je beter past.’ Dus daarmee willen ze bedoelen dat iedereen zijn eigen planning maakt en je hoeft 's avonds niet meer te antwoorden. Dat is heel vrij, er zit daar echt geen druk achter dat het zou moeten of verwacht wordt. (R7)

Ook kunnen werknemers communiceren over de eigen digitale bereikbaarheid. Dit kan aan de hand van de **status** binnen communicatiefora aan te passen naar ‘niet storen’, ‘niet beschikbaar’, etc. R5 bijvoorbeeld programmeert een *out-of-office* e-mail wanneer ze anderen wil laten weten dat ze niet bereikbaar zal zijn voor enkele uren. Door deze instelling ervaart ze minder druk om te antwoorden en kan ze zich beter concentreren.

Videoconferentiesoftware kan werknemers *zoom fatigue* bezorgen. Wiederhold (2020) suggereert om de camera enkel in te schakelen wanneer de werknemer zelf presenteert. Op deze manier worden afleiding en overprikkeling beperkt. Om online vergaderingen, waarin de **camera** toch gevraagd wordt om aan te zetten, dragelijker te maken, suggereert R4 om jezelf weg te halen van het scherm. Shockley et al. (2021) bevestigen dat een ingeschakelde camera tot een verhoogde vermoeidheid leidt en dat deze hoger is bij vrouwen en nieuwere werknemers.

Ik heb dus gelezen dat naar het schijnt dat als je jezelf ziet, je veel kritischer bent voor jezelf als je moet praten of presenteren. Het probleem als je met Teams of met Zoom jezelf ziet, is dat je ogen automatisch naar jezelf getrokken worden. Waardoor je eigenlijk bovenop de vermoeidheid van ‘een meeting moeten doen’ en de stress dat

erbij komt kijken dat je eigenlijk heel de tijd onderbewust jezelf aan het bekritisieren bent: hoe je beweegt, praat en overkomt. Dat zorgt ervoor dat je extra vermoeid bent. Sinds ik dat gelezen heb, heb ik dat gemerkt. Soms probeer ik dan een vergadering zonder camera te doen en ik merk het verschil echt wel, dat ik dan meer aanwezig ben. (R4)

Vervolgens, kan een mogelijke strategie zijn om het onderwerp bespreekbaar te maken **op bedrijfsniveau**. Door open te communiceren met collega's over de stress die ICT veroorzaakt of zelfs professionele hulp in te schakelen om te leren omgaan met de overvloedigheid aan prikkels en stress. Als leidinggevende kan het helpen om werknemers de verwachtingen over het gebruik van ICT duidelijk toe te lichten en ze hier structureel aan te herinneren. Ten laatste, kan het bedrijf initiatief nemen om mentale ontkoppeling te stimuleren (R3: "*even je hoofd leegmaken*") door **sociale activiteiten** zoals yoga op de bureaustoel of wandeling organiseren, een collectieve koffiepauze introduceren of facultatieve infosessies aanbieden omtrent ICT, stress of digitale deconnectie. Ook kan de werkgever een lijst met tips of richtlijnen over de omgang met ICT verschaffen aan het personeel.

(...) elke donderdag een kwartiertje voor iedereen die wil. Daar doe ik wel aan mee, dan is dat yoga op de bureaustoel. Dat is wel tof, want dat wordt ook opgenomen. Als je er dan is nood aan hebt, dan kan je dat herbekijken om even te ontspannen. (R2)

4.4.2 Na de werkuren: fysiek en mentaal

Om na de werkuren digitale deconnectie te vergemakkelijken kunnen **preventieve maatregelen** getroffen worden door de werknemer zoals het verwijderen van storende communicatiesoftware van privétoestellen. Analoge zelfregulering helpt bij het **verhogen van de eigen barrières** om na de werkuren nog werktaken te verrichten. Alle respondenten hebben bijvoorbeeld videoconferentie programma's zoals Teams van de privé-gsm verwijderd. Ook de werkmail scheiden van de persoonlijke e-mail is een optie. R9 haalt aan de werklaptop in de auto te laten of naast de voordeur te plaatsen voor de volgende werkdag. Indien de financiële middelen het toelaten, is het gunstig om twee verschillende laptops te bezitten voor werk en privé. Ingeval dit niet mogelijk is en de computer na de werkuren wordt gebruikt voor persoonlijke gelegenheden, geeft R7 het advies om de status van videoconferentie programma's aan te passen zodat anderen dit weten. In lijn hiermee kunnen *instant messages* (bv. afkomstig van groepsgesprekken) worden gedempt om meldingen te beperken. Verwante strategieën behoren tot **curatieve maatregelen**.

Om digitale deconnectie tijdens de vakantieperiode te ondersteunen, kunnen werkstimuli verhinderd worden door een efficiënt beheer van de communicatieprogramma's. Het instellen

van een **out-of-office e-mail** bijvoorbeeld met de bedoeling collega's op de hoogte te stellen van de onbereikbaarheid. De opgesomde strategieën zijn dus onderdeel van het expliciet deconnecteren van ICT (toestellen en programma's).

Daarnaast helpt het **creëren van closure** waarbij een duidelijk afsluitingsritueel aangeraden wordt door R3.

Ik heb ooit een boek gelezen dat sprak over 'deep work'. Een van die dingen is dat je je werkdag correct moet kunnen afsluiten. Met correct te kunnen afsluiten, bedoelde de auteur m.a.w. dat je ervoor moet zorgen dat je taken af zijn, anders blijf je erover nadenken. (R3)

Zo schrijft hij neer welke taken niet voltooid werden gedurende de dag om de volgende werkdag hieraan verder te werken. R1 beschrijft een transitietijd in de trein te hebben tussen het werk en thuis, maar geldt ook voor andere (openbare) vervoermiddelen. Al bij al, wees de analyse van de interviews uit dat het hebben van afgebakende werkuren een cruciale rol speelt bij het al dan niet kunnen ontkoppelen van ICT. Ook het werken op kantoor (manipulatie van omgeving) is voordelig aangezien de persoon anderen ziet vertrekken naar huis. Dit is anders bij telewerk, vermits de werknemer reeds thuis is, is de barrière om te blijven werken gering. Dit bevestigt de creatie, mede door ICT, van een ambigue grens tussen werk en privé (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Daar komt bij dat het gebruik van videoconferentie programma's bij telewerk de collega's toegang geeft tot de persoonlijke ruimte van de werknemer (bv. door ingeschakelde camera tijdens online vergadering) wat de grens verder vervaagt (Williams, 2021).

De **segmentatie** tussen werk en privé blijkt een pertinente rol te spelen bij jonge werknemers. Drie respondenten halen duidelijk aan dat “*ze me moeilijk te pakken gaan krijgen na mijn werkuren*” (R3). Alsook hebben de achtergrond (opleiding, gezinssituatie, etc.) en ingesteldheid een beïnvloedende rol. R9 heeft een opleiding verpleegkunde gevolgd, maar werkt momenteel binnen milieu en preventie. De eerste opleiding heeft haar geholpen bij het tekenen van een duidelijke grens.

Onze leerkracht toen van stage zei altijd: je denkt nog aan je stage en aan al de verschrikkelijke of moeilijke dingen dat je bent tegengekomen totdat je bent thuisgekomen. Vanaf je je deur opendoet, is het gedaan. Ze hamerde daar echt op, van toen al. Dat is er toen ingekomen en dat zit er nog steeds in bij mij. Dat je dat gewoon moet loslaten. (...) in vergelijking met zaken op intensieve of de spoed. (...) Dat is veel moeilijker om dat los te laten dan een analyse dat niet af is. Ja, het geraakt niet af, ja pech. (R9)

Ook halen respondenten **generatieverschillen** aan op vlak van segmentatie of integratie van werk en privé.

(...) dat ouderen zoiets hebben van 'als ik het goed doe op het werk, dan is dat belangrijk voor mijn omgeving'. Terwijl dat ik denk dat jongere mensen dat meer van elkaar loskoppelen. Mijn vrienden of familie gaan mij niet liever zien, omdat ik een uur of twee langer gewerkt heb of meer of minder gedaan heb op een dag. (...) de oudere generatie die je altijd ziet werken, die krijgen dat ook wel mee en ze vragen dat ook of het wel past. Ze weten dat ook van ons [jonge werknemers] dat 17u bij ons 17u is.
(R9)

Voorts werd een veelvoorkomende gedachte opgemerkt bij de doelgroep:

Ik vind het een hele toffe en belangrijke job, maar mijn job is niet alles. Je hebt een job nodig om rond te komen, maar ik leef niet om te werken, ik werk om te kunnen leven. Dat is mijn filosofie. (R5)

Ten slotte, het **impliciet deconnecteren van ICT** door het privéleven actief invulling te geven of actieve connectie met persoonlijke activiteiten. Alle respondenten onderschrijven het hebben van sociaal contact (afspreken met vrienden of familie) alsook fysieke inspanning (sporten, wandelen) of een hobby beoefenen (fotograferen, koken). Tevens haalt R4 het hebben van **sociale controle** aan:

Mijn huisgenoot houdt dat ook wel in het oog. Ik had een deadline en ik was om 20u nog aan het schrijven en dan is die achter mij komen staan: wat ben je aan het doen? Je bent aan het werken. Het is zo laat. Moet je dit echt doen? Is dat echt nodig? Dus ik heb sociale controle thuis. (R4)

Tabel 2. Mogelijke digitale deconnectie strategieën (aangehaald door respondenten)

Tijdens de werkuren	Na de werkuren
Technologische hulpmiddelen	Technologische hulpmiddelen
Preventief beheer van ICT Internetverbinding onderbreken Gebruik van gadgets: <i>noise cancelling</i> koptelefoon, reMarkable, etc. Open communiceren via ICT: status bewerken naargelang beschikbaarheid, etc.	Preventieve maatregelen: ICT uitschakelen, werklaptop in de auto laten, etc. Open communiceren: status aanpassen in lijn met beschikbaarheid, <i>out-of-office</i> e-mail instellen (tijdens vakantieperiode), etc. Differentiatie tussen werk en privé a.d.h.v. ICT: bezit van twee laptops, etc.
Strategische hulpmiddelen	Strategische hulpmiddelen
Timemanagement: planning, to-dolijst, pomodorotechniek, etc. Pauze nemen weg van ICT: bewegen, omgeving veranderen, hoofd leegmaken, etc. Omgeving manipuleren: kantoorwerk Slotzin bij communicatie aanpassen Open communiceren over ICT met collega's of professionele hulp raadplegen	<i>Closure</i> creëren: afsluitingsritueel, afgebakende werkuren, transitietijd in (openbaar) vervoer, etc. Omgeving manipuleren: kantoorwerk, sociale controle, etc.
Op bedrijfsniveau	Andere
(In)formeel communiceren: beleid, ongeschreven regels, etc. Sociale en ondersteunende activiteiten organiseren: yoga, collectieve koffiepauze, vrijblijvende workshops, etc.	Actieve invulling van privéleven: sociaal contact, fysieke inspanning, etc.

5 Discussie

5.1 Analogie tussen literatuur en resultaten

In de literatuur zijn veelvuldig voordelen beschreven van het gebruik van ICT. Dit wordt niet ontkend en werd tevens bevestigd tijdens de interviews met de respondenten. Het feit dat de interviews via Microsoft Teams plaatsvonden is hiervan een voorbeeld. Echter is deze studie

gefocusd op het achterhalen van mogelijke strategieën die de nadelige gevolgen van ICT kunnen minimaliseren. Om deze reden zullen in dit gedeelte hoofdzakelijk de nadelen kritisch besproken worden.

De meest gebruikte ICT **tijdens de werkuren** zijn de computer of laptop, smartphone en e-mailprogramma's. Sinds de COVID-19 pandemie, gebruiken de respondenten ook online chat- en videoconferentie programma's (zoals Microsoft Teams) als communicatiemiddel, maar ook om informatie te verzamelen en te verwerken (Steinmueller, 2000; Wright et al., 2014). Deze laatste ICT blijkt de meest storende meldingen te produceren in de vorm van *instant messages*. Daarbij haalden respondenten aan dat ze nood ervaren om digitaal te ontkoppelen wanneer veel meldingen in een korte periode tevoorschijn komen. Dit duidt erop dat meldingen **curatief** afgezet worden (wanneer het te laat is), maar dit is niet altijd succesvol. De taak is namelijk al onderbroken en de concentratie is verdwenen. Sommige respondenten zijn zich hiervan niet bewust. Zo zegt R2 in het begin: *"ik vind het geen probleem om gewoon even te kijken, want het popt toch op, van wat is het en is het belangrijk of niet"*, maar later zegt ze ergerend: *"Ja, dat komt op mijn scherm. Dus ik ben al sowieso afgeleid. (...) als je echt druk bezig bent, en inderdaad iemand wil je een berichtje sturen, dan kan dat inderdaad storend zijn"*. Bij andere respondenten ligt het probleem om de meldingen niet anticiperend uit te schakelen bij het gevoel dat ze de controle willen behouden waardoor ze zichzelf meer stress bezorgen. Dit werd in de literatuur aangehaald door Barley, Meyerson en Grodal (2011) en Ter Hoeven, van Zoonen en Fonner (2016). Aansluitend, veronderstelt Vanroelen (in Pauwels & De Backer, 2021) dat jonge werknemers of werknemers die op een nieuwe werkplek beginnen, vaker negatieve gevolgen ervaren omdat ze zich willen bewijzen. Dit kan in verband gebracht worden met *impression management* of de wil om een goede indruk achter te laten in de omgeving. **Jonge werknemers** gaan sneller de taak in uitvoering onderbreken om direct te antwoorden op bijvoorbeeld e-mails (Bordi et al., 2018). Tijdens de interviews kwam dit bij enkelen sterk naar boven door tijdens de werkuren bereikbaar te willen zijn en zeker geen indruk te wekken dat *"ik afwezig ben"* (R2). Dit gevoel was sterker aanwezig bij telewerk.

Ik had het vooral in het begin. Dat je continue zichtbaar bent, of je nu op 'available' staat of niet, in het begin had ik er wel stress rond. Dan dacht ik: als ik straks van mijn computer ga of als mijn computer in slaap gaat en ik op 'unavailable' sta, dan dacht ik van oei nee dat kan niet. Zeker zijn dat ze zien dat ik er ben. In het begin had ik het er wel lastig mee en had ik zoiets van ik ga niet vijf minuten vroeger stoppen, want dan zien ze dat ik 'unavailable' ben. (...) Bijvoorbeeld als ik even pauze nam zeker als ik van thuis werkte, minder toen ik van kantoor werkte, dan zorgde ik ervoor dat ik zeker

een keer op mijn computer ging scrollen. Dat was vooral in de eerste maanden. Sebiet denken ze nog dat ik hier niet werk. (R2)

Omwille van de **talrijke onderbrekingen** wordt de taak verspreid over de dag waardoor het langer duurt om deadlines te halen (Sellberg & Susi, 2014). Dankzij digitale deconnectie tijdens de werkuren kunnen respondenten beter hun focus bewaren, zich concentreren en een taak sneller afwerken (Karlsen & Ytre-Arne, 2021; Sellberg & Susi, 2014).

Je hebt een bepaalde tijd per project om het af te werken dat ze blokkeren in je agenda. Dus als je daarover zit, dat is 1) naar facturatie van de klant niet handig. Aangezien je dat moet zeggen dat je extra gaat factureren. En ook 2) je hebt vaak niet de halve dag dat je nog nodig zou moeten hebben omdat je agenda zo vol zit. Dat is veel gemakkelijker om het gewoon af te zetten en dan op het einde van de dag als ik nog tijd of zin heb om die mails te beantwoorden. En anders zal het moeten wachten tot ik mijn blok administratie heb. Als het dringend is, stuur mij een bericht of bel mij even daarover. (R9)

Daarnaast stelt Williams (2021) dat communicatie via videoconferentiesoftware afleiding en multitasking bevordert in plaats van de volledige aandacht te richten op de online vergadering. Ook vergt dit meer persoonlijke hulpmiddelen (concentratie, energie) door een gebrek aan non-verbale communicatie. Zo haalt R2 aan dat ze collega's onbedoeld onderbreekt tijdens online vergaderingen. R9, die ook opleidingen geeft aan externen, merkt een duidelijk verschil tussen het lesgeven online en offline.

Om je boodschap over te brengen moet je je 200% geven i.p.v. 100%. Heel vaak zie je dan, ik ben zelf ook zo, ik zet mijn camera niet aan en ik beantwoord nog mails of ik doe dit of dat. Dus je weet dat het omgekeerd ook zo is. Dat is mentaal vermoeiend, omdat je weet dat ze het wel moeten begrijpen. Ze moeten wel mee zijn in het verhaal. Aan de vragen dat ze stellen, weet je gewoon dat ze andere dingen tussendoor aan het doen zijn. Je hebt ook veel meer interactie. (...) Als ik dat gewoon online geef, dan komen er eigenlijk heel weinig vragen. Als ik het in real life geef, dan merk je ook dat ze veel meer vragen van 'ah ja bij ons is dat zo en is het dan oké of niet'. Als ik dat online geef dan krijg ik dat allemaal in mijn mailbox. (R9)

Vervolgens, zijn ook overeenkomsten gevonden met literatuur betreffende het ICT-gebruik **na de werkuren**. De bevindingen van de studie van Derks et al. (2014) over techno-invasie werden ook waargenomen bij de respondenten, namelijk dat de aanwezigheid van werkgerelateerde prikkels in de avond ertoe leidt dat werknemers niet volwaardig deelnemen aan ontspanningsactiviteiten en bovendien het **herstel van werk** belemmert. Zo haalde R2 aan dat ze in de vrije tijd gestoord werd door notificaties, een andere respondent

beantwoordde e-mails tijdens het sporten of meldingen kwamen tevoorschijn tijdens het kijken naar een film. Dit heeft ertoe geleid dat respondenten diverse **maatregelen** treffen ten aanzien van de diverse werkpijkkels zoals de applicatie van een videoconferentie programma verwijderen van de smartphone, werkmail scheiden van de privémailbox, laptop en smartphone volledig uitschakelen, etc. om in de avond te herstellen en te ontspannen van het werk. Vaak bekijken de respondenten na de werkuren hun mailbox. Ze kaarten hierbij ook zelf aan dat dit gedrag hen verhindert om te ontspannen en te ontkoppelen van het werk (Bordi et al., 2018; Cho et al., 2020; Park & Haun, 2018). Dit was vooral merkbaar als de persoon een onrustig gevoel beschreef te hebben (bv. door taakspanning) of een drang had om productief te zijn (bv. als respondent alleen thuis is of anderen ziet werken).

De twee aangehaalde theorieën van Park, Fritz en Jex (2011) zijn ook waarneembaar bij de respondenten. Er zijn inderdaad werknemers die een duidelijke **segmentatie** prefereren van werk en privé. Deze werknemers hebben vaak duidelijk afgebakende werkuren, “*staan sterk op hun strepen*” en eisen hier begrip voor van de werkgever.

Oké, als je wil dat ik bereikbaar ben na mijn uren, dan moet je mij betalen, sorry. IT'ers zijn hierin inderdaad redelijk sterk in en wij doen dat ook en dat is goed. Als je wilt dat we 24/24 beschikbaar zijn dan zijn er wachtdiensten, regels rond en kan je dat ook organiseren. Anders is het net niet belangrijk genoeg, neem ik aan. (R3)

De werknemers met een preferentie voor **integratie** hebben flexibele werkuren en wisselen overdag de werktaken af met persoonlijke activiteiten (sporten in de middag, R7: “*2 uur pauze nemen in de middag om van de zon te genieten*”). Ze vinden het geen probleem om de werkuren te recupereren in de late avond (*boundary theory*). Daarbij horen ook de bevindingen van Verlinden en Baillien (2020) omtrent het **inhibitieniveau**. Digitale deconnectie is niet voor iedereen noodzakelijk in dezelfde mate. Ook de context speelt hierbij een rol. Er zijn werknemers die partiële digitale deconnectie (enkel Teams en meldingen van groepsgesprek X) prefereren tijdens de werkuren, maar na de werkuren opteren voor complete inhibitie van ICT (alle ICT staan uit). R3 bijvoorbeeld haalde meermaals aan dat hij bereikbaar wil blijven voor collega's tijdens de werkuren, maar dat het bedrijf hem moeilijk zal kunnen bereiken na de werkdag.

Anderzijds, werd de *social learning theory* van Park, Fritz en Jex (2011) ontdekt bij de respondenten. Ze kaarten aan dat ze met een rustiger gevoel kunnen ontkoppelen wanneer de leidinggevende of een overste heeft aangehaald dat het aanvaardbaar is om niet te antwoorden na de werkuren of om tijdens de werkuren de 'Focus'-functie aan te zetten of tijdelijk niet beschikbaar te zijn via chat- en videoconferentiesoftware. Ook wanneer het bedrijf sterk inzet op “*zoveel mogelijk binnen de werkuren werken en niet erbuiten*”, blijkt te werken.

Werknemers ervaren dan minder tot geen stress om digitaal te ontkoppelen tijdens de werkuren aangezien het **gedrag** wordt toegestaan.

Ze [promotor] heeft dat ook wel door de jaren aangehaald van 'ik vind het leuk dat je snel antwoordt, maar weet dat je dat helemaal niet moet doen en ik verwacht dat ook niet.' Dus dat was wel fijn dat ze dat zei. Ze stuurde mij een mail zaterdag en toevallig had ik dat gelezen, want ik was persoonlijk op mijn werkcomputer bezig. Ik las dat en ik dacht snel te antwoorden. Ze was van 'keigoed dat het zo snel geregeld is, maar dat hoeft niet, weet dat ik dat echt niet verwacht'. Dat wordt ergens wel tussendoor is gezegd dat het niet moet. (...) Uiteindelijk, M. wil van mij gewoon een paper. (...) Of ik dat nu schrijf op drie uur of 28 uur. Als dat een goede paper is, dan heb ik mijn werk gedaan. Dan maakt dat voor haar niet uit of ik daar nu nog een ice tasting of nog bouwgronden of al die dingen. Als het lukt, dan is het oké en dan maakt het niet uit hoe ik het gedaan heb. (R7)

Dit duidt dus op de **verantwoordelijkheid** van de manager en het bedrijf om dit transparant te communiceren naar de werknemer. Tevens is **zelfdiscipline** niet onbelangrijk bij het toepassen van zelfregulerende strategieën (*Tabel 2*).

5.2 Limitaties en kritische inzichten

Beginnend bij de heterogeniteit van de **steekproef**, kan aangenomen worden dat respondenten grotendeels uit het eigen netwerk komen. Respondenten werden met behulp van LinkedIn, een zakelijk sociaalnetwerkplatform, gerekruteerd. Dit sluit personen uit die inactief zijn op dit platform. De meerderheid van de steekproef beoefent **hetzelfde beroep**, namelijk vier PhD-kandidaten waarvan drie zelf actief onderzoek doen naar een gerelateerd onderwerp aan deze masterproef. Hierdoor zijn ze wellicht bewuster bezig met dit thema dan andere respondenten en wisten ze meer te vertellen. Daarentegen is er een mogelijkheid dat het gesprek gestuurd werd door een literaire of professionele kennis met bepaalde **vooroordelen** (*bias*). Verder is deze paper slechts relevant voor **kenniswerkers of bedienden** die ICT gebruiken voor het werk, andere werknemers worden uitgesloten. Werknemers die ICT in mindere mate gebruiken voor werktaken zullen hypothetisch bijvoorbeeld een betere privé-werkbalans ervaren door de afwezigheid van digitale storingsbronnen (bv. meldingen). Toekomstig onderzoek kan digitale deconnectie bij arbeiders bestuderen en vergelijken met die van bedienden. Arbeiders maken namelijk zelden gebruik van ICT voor job doeleinden (na de werkuren). Ook een ander perspectief kan wellicht bekomen worden door het inhibitieniveau tijdens en na de werkuren van twee groepen werknemers te vergelijken en de invloeden ervan op het mentale en fysieke welzijn te

bestuderen. Hetzelfde experiment kan worden opgezet om de intensiteit waarmee ICT gebruikt wordt voor het werk (bv. intensief versus sporadisch ICT-gebruik) in verband te brengen met het welzijn van de werknemer.

Ten tweede, was de **context van de interviews** ten gunste van het onderzoek. Doordat de interviews via een videoconferentie programma werden gevoerd, waren respondenten voor de start van het interview reeds bezig met ICT (laptop inschakelen, programma openen, storende meldingen uitschakelen, etc.). De meeste werkgerelateerde programma's bevinden zich op de computer/laptop. Wellicht was het eenvoudiger om bepaalde ergernissen, taken of gewoontes te herinneren en aan te halen (cameragebruik, *instant messages*, meldingen, etc.). De waarneming van ICT roept tevens associaties op dat bij een offline interview zouden ontbreken. Toekomstig onderzoek waarbij offline interviews worden gehouden kan dit inperken door respondenten te verzoeken hun meest gebruikte toestellen voor het werk mee te brengen (indien mogelijk) of op voorhand een enquête in te laten vullen waarbij een inventaris wordt opgemaakt.

Ten derde, zijn er beduidend **minder studies** over **digitale deconnectie tijdens de werkuren** (t.o.v. na de werkuren). Potentiële redenen voor de discrepantie zijn dat het bewustzijn rond de problematiek ontbreekt. Hiermee gaat gepaard dat theorieën en kaders ontbreken. Het gebruik van ICT en vooral videoconferentie programma's is sterk toegenomen vanwege de COVID-19 pandemie en wordt aanzien als onderdeel van het werk. Tegelijkertijd zijn de effecten van ICT op het welzijn (stress, vermoeidheid, etc.) moeilijk meetbaar. Definities zijn zelden uniform of valide meetinstrumenten ontbreken. Longitudinale studies kunnen wellicht een breder perspectief bieden op de evolutie van het ICT-gebruik en de effecten ervan op de werknemer tijdens de werkuren.

Opmerkenswaardig is het feit dat werk en ICT nauw verweven zijn met elkaar en onlosmakelijk gebruikt worden anno 2022. Bijgevolg is het **complex** om een duidelijk onderscheid te maken tussen fysieke en mentale ontkoppeling van ICT ten opzichte van het werk. Digitaal ontkoppelen leidt niet automatisch tot mentaal ontkoppelen. ICT hebben volgens Valcour en Hunter (2005) zowel de tijdelijke als de structurele aspecten van de werkcontext veranderd (glijdende werkuren, telewerk, gebruik van *instant messages* voor werktaken, etc.). Evenzeer bestaan er andere bronnen van deconcentratie, niet louter ICT-gestuurde storingen (ook collega's, achtergrondgeluid, etc.). In geval van digitale deconnectie na de werkuren, kunnen werknemers ook verder werken zonder gebruik te maken van ICT (vb. het voorbereiden van een vergadering, planning opstellen). Desalniettemin, vormt dit tegenwoordig slechts een gering gedeelte van het werk. Toekomstig onderzoek zou dit kunnen onderzoeken door het uitvoeren van dagboekstudies, observaties of het schaduwen van werknemers.

Ten slotte, is voornamelijk **zelfregulerend gedrag** gedocumenteerd tijdens de interviews. Aldus is *Tabel 2* omtrent mogelijke strategieën om te ontkoppelen niet exhaustief. De onderzoeker benadrukte de interesse in de persoonlijke ervaringen van respondenten waardoor contextfactoren werden beperkt. In een ander onderzoek zou dit opgevangen kunnen worden door reacties op concrete situaties te analyseren m.b.v. interviews (“*Stel situatie X vindt plaats, wat is jouw eerste reactie?*”). Een andere methode is observatie om sociaal-wenselijk gedrag bijvoorbeeld te vermijden.

5.3 Praktische implicaties

Dit onderzoek kan **organisaties** bewust maken van de mogelijke tekortkomingen van ICT en het ontbrekende beleid hierrond. Uit de studie van Peeters, Montgomery, Bakker en Schaufeli (2005) blijkt dat de negatieve gevolgen veroorzaakt worden door **onduidelijke bedrijfsrichtlijnen** rond het gebruik van ICT bij telewerk of tijdens de vrije tijd, maar eveneens de hoeveelheid en kwaliteit van het werk dat verwacht wordt. Om die reden zouden duidelijke en transparante verwachtingen en beleidsmaatregelen kunnen ingevoerd worden om werknemers te assisteren bij het aanpakken van het privé-werkconflict en zo de negatieve gevolgen te vermijden of te verminderen (Derks et al., 2014; Kelly et al., 2011; Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016).

Vanroelen (in Pauwels & De Backer, 2021) daarentegen stelt dat **leiderschapseducatie** crucialer is dan de regelgeving rond deconnectie. Het zou managers weldoen als zij de relatie tussen ICT en privé-werkconflict van hun werknemers zouden begrijpen (Wright et al., 2014). Om die reden moeten leidinggevendenden bewustzijn van de negatieve gevolgen van het (overmatig) gebruik van ICT en het mogelijk privé-werkconflict dat werknemers kunnen ervaren en getraind worden om signalen van werknemers te detecteren (Pauwels & De Backer, 2021).

Wright et al. (2014) suggereren dat het aanmaken van een **forum** waar werknemers met elkaar tips delen over het omgaan met werkinderrupties kan helpen bij stress en het balanceren van privé en werk. Evenals, het zetten van sterke grenzen op vlak van ICT zou ertoe leiden dat werknemers zich beter kunnen deconnecteren van het werk tijdens de vrije tijd (Park, Fritz & Jex, 2011). Dit geldt eveneens voor digitale deconnectie tijdens de werkuren. Dit kan door **formeel** (beleid, normen, regels, etc.) of **informeel** (managers aanmoedigen om werknemers enkel tijdens de werkuren te e-mailen bijvoorbeeld) **beperkingen** op te leggen op het gebruik van ICT door werknemers alsook door gebruik te maken van **softwareprogramma's** (Boswell & Olsen-Buchanan, 2007). De Wet en Koekemoer (2016) voegen hierbij toe dat de implementatie van een *code of conduct* kan bijstaan om het

overmatig gebruik van ICT te beperken na de werkuren. Dergelijke maatregelen zouden het welzijn van werknemers verhogen. Bovendien, komt dit ten voordele van de onderneming doordat werknemers betere werkprestaties leveren, organisationele doelstellingen efficiënter behalen en onder andere de werktevredenheid toeneemt (Kossek & Lautsch, 2012). Echter, bestaat er nauwelijks onderzoek dat de effecten van bovenvermelde initiatieven evalueert. Elk bedrijf moet daarom zelf uitmaken hoe de noden van de werknemers het best kunnen worden ingevuld.

In 2013, heeft een overheidsinstantie in Duitsland dergelijke maatregelen getroffen: managers mogen hun personeel na de werkuren niet telefoneren of e-mailen tenzij in noodgeval. De inspiratie voor dit initiatief kwam van een aantal grote Duitse ondernemingen zoals Volkswagen en Deutsche Telekom (APNews, 2013). Dergelijke maatregelen kunnen vallen onder het '**recht op deconnectie**': het recht niet bereikbaar te zijn buiten de normale uren en dus geen oproepen, e-mails of vragen te beantwoorden. Zo een 'recht op deconnectie' is niet expliciet te vinden in de Belgische wetgeving. Wat de Belgische wetgeving wel verplicht is om op regelmatige tijdstippen binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) overleg te organiseren over deconnectie en het gebruik van communicatiemiddelen (wet van 26 maart 2018). De beslissingen hieromtrent kunnen worden vastgelegd in een beleid, arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomst (CAO; Dewaersegger, 2021). Een CAO heeft in België de kracht van een wet indien ze ondertekend wordt door vakbonden en werkgeversvertegenwoordigers en vervolgens als algemeen verbindend wordt verklaard. In principe, hebben de meeste werknemers reeds het recht om buiten de werkuren geen arbeidsprestaties te verrichten, tenzij in uitzonderlijke gevallen zoals vermeld in de arbeidswet. In de realiteit, wordt dit vaak genegeerd. Verder houdt het recht van de werknemer ook in om eigen verantwoordelijkheid te nemen en zelfstandig grenzen te stellen. Aangezien dit niet altijd vanzelfsprekend is, kan de werkgever ondersteuning bieden. Niets houdt namelijk de werkgever tegen om gepaste **preventiemaatregelen** in te voeren in functie van de verschillende profielen binnen het bedrijf (Dewaersegger, 2021). Zo heeft supermarktketen Lidl onlangs een maatregel ingevoerd waardoor het personeel tussen 18 uur en 7 uur geen interne e-mails meer ontvangt. Werknemers kunnen wel nog e-mails versturen, maar deze komen pas de volgende werkdag aan. Op deze manier voelen werknemers zich niet verplicht om te antwoorden op een collega (VRT Nieuws, 2018).

6 Conclusie

Voor dit onderzoek werden negen diepte-interviews afgenomen bij **jonge werknemers** (20 – 30 jaar) met het oog op het ontwikkelen van strategieën om het ICT-gebruik te beperken ter ondersteuning van de mentale en fysieke ontkoppeling. Tegelijkertijd kan dit onderzoek werknemers van andere leeftijden ook bewust maken over hun eigen gedrag en gebruik van ICT.

Om een evenwichtige balans te vinden tussen de voor- en nadelen van het ICT-gebruik (laptop, e-mailprogramma's, *instant messages*, etc.) wordt **digitale deconnectie** voorgesteld als mogelijke strategie die de werknemer hierbij kan ondersteunen. De mate waarin de werknemer zich zal ontkoppelen (volledig of partieel) hangt grotendeels af van de geprefereerde segmentatie of integratie van werk en privé (*boundary theory* van Park, Fritz & Jex, 2011). Daarbij blijkt de bedrijfscultuur en het beleid dat door de leidinggevende wordt gevoerd omtrent digitale deconnectie niet minder belangrijk (*social learning theory*). Om deze redenen heeft elke werknemer een unieke strategie. Afhankelijk van de context zal de werknemer de voor- en nadelen van het ICT-gebruik moeten afwegen. In de praktijk komt dit vaak neer op het **balanceren** tussen digitale connectie en deconnectie.

Concluderend, kan gesteld worden dat digitale deconnectie bij jonge werknemers, ondanks de vroege blootstelling aan ICT in vergelijking met andere generaties, noodzakelijker is dan initieel lijkt. Vermoeidheid, (techno)stress, techno-invasie, etc. kennen geen leeftijdsgrens. Daarom worden **bedrijven** aangespoord om een transparant deconnectie kader te schetsen en voorzieningen op te zetten. Uiteindelijk houden de werknemers het bedrijf draaiende en niet de ICT.

7 Referenties

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- APNews. (2013, 30 augustus). *German industry bans out-of-hours calls to staff*. Geraadpleegd van <https://apnews.com/article/f14cabdf280c4977b589747db7809cdf>
- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue. *Technology, Mind, and Behavior, 2*(1), 1–6. <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science, 22*(4), 887–906. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>
- Bennett, S., Maton, K., & Kervin, L. (2008). The digital natives debate: a critical review of the evidence. *British Journal of Educational Technology, 39*(5), 775-786.
- Bokek-Cohen, Y. (2018). Conceptualizing employees' digital skills as signals delivered to employers. *International Journal of Organization Theory and Behavior, 21*(1), 17–27. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-003>
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkineniemi, J.-P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication in the digital work environment: Implications for wellbeing at work. *Nordic Journal of Working Life Studies, 8*(3), 29–48. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS3.105275>
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work–life conflict. *Journal of Management, 33*, 592–610.
- Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 197–211. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.010>
- Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict. *Stress and Health, 36*(4), 533–545. <https://doi.org/10.1002/smi.2955>
- Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived Information and Communication Technology (ICT) Demands on Employee Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 473–491. <https://doi.org/10.1037/a0029837>
- De Wet, W., & Koekemoer, E. (2016). The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: Implications for work-life interaction. *South African*

Journal of Economic and Management Sciences, 19(2), 282–201.
<https://doi.org/10.4102/sajems.v19i2.1328>

Derks, D., ten Brummelhuis, L.L., Zecic, D., & Bakker, A.B. (2014). Switching on and off...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>

Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N., & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-Day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105–118.

Dewaersegger, M. (2021). Telewerk: Recht op disconnectie. *HR Square*. Geraadpleegd van <https://www.hrsquare.be/nl/adviesraad/telewerk-recht-op-deconnectie>

Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work—life balance and its covariates. *Work, Employment and Society*, 19(3), 627–637. <https://doi.org/10.1177/0950017005055676>

Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.

Fornell, C., Mithas, S., Morgeson III, F. V., & Krishnan, M. (2006). Customer Satisfaction and Stock Prices: High Returns, Low Risk. *Journal of Marketing*, 70(1), 3–14.
<https://doi.org/10.1509/jmkg.2006.70.1.3>

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy and productive? The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95, 977–983.

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>

Grommen, S. (2018). Na de werkuren geen interne mails meer bij Lidl. *VRT Nieuws*. Geraadpleegd van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/08/31/na-de-werkuren-geen-interne-mails-meer-bij-lidl/>

- Karlsen, F., & Ytre-Arne, B. (2021). Intrusive media and knowledge work: how knowledge workers negotiate digital media norms in the pursuit of focused work. *Information, Communication & Society*, ahead-of-print(ahead-of-print), 1–16.
- Kelly, E., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work– family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, *76*, 265-290.
- Klotz, A. C., He, W., Yam, K. C., Bolino, M. C., Wei, W., & Houston, L., III. (2018). Good actors but bad apples: Deviant consequences of daily impression management at work. *Journal of Applied Psychology*, *103*(10), 1145–1154. <https://doi.org/10.1037/apl0000335>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, *2*, 152-171.
- Kreiner, G. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*, 485–507.
- Kreiner, G., Hollensbe, E., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, *52*, 704–730.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, *12*(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maxwell, J.A. (2013). *Qualitative research design: an interactive approach* (3rd ed., Applied social research methods series 41). London: Sage.
- Park, Y., & Haun, V. C. (2018). The long arm of email incivility: Transmitted stress to the partner and partner work withdrawal. *Journal of Organizational Behavior*, *39*, 1268–1282.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 457-467.
- Parkes, L.P., & Langford, P.H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, *14*(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Pauwels, M., & De Backer, F. (2021). Komt er ook bij ons binnenkort een ‘recht op deconnectie’? Prof: “Slechte balans tussen werk en privé is recept voor vroegtijdig uitvallen”. *Het Laatste Nieuws*. Geraadpleegd van <https://www.hln.be/carriere/komt-er-ook-bij-ons->

binnenkort-een-recht-op-deconnectie-prof-slechte-balans-tussen-werk-en-privé-is-recept-voor-vroegtijdig-uitvallen~a13bb6ff2/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*, 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>

Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, *12*(3), 279–297. <https://doi.org/10.1080/13668800902968907>

Pirkkalainen, H., Salo, M., Makkonen, M., & Tarafdar, M. (2017). Coping with Technostress: When Emotional Responses Fail. In ICIS 2017: *Proceedings the 38th International Conference on Information Systems* (pp. 1-17). Association for Information Systems (AIS). <http://aisel.aisnet.org/icis2017/IT-and-Social/Presentations/3/>

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, *53*, 513–534.

Radtke, T., Apel, T., Schenkel, K., Keller, J., & Von Lindern, E. (2021). Digital detox: An effective solution in the smartphone era? A systematic literature review. *Mobile Media & Communication*, *10*(2), 190-215. <https://doi.org/10.1177/20501579211028647>

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, *48*(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>

Schmitt, J., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, *124*, 106899.

Sellberg, C., & Susi, T. (2013). Technostress in the office: a distributed cognition perspective on human–technology interaction. *Cognition, Technology & Work*, *16*(2), 187–201.

Shockley, K. M., Gabriel, A. S., Robertson, D., Rosen, C. C., Chawla, N., Ganster, M. L., & Ezerins, M. E. (2021). The fatiguing effects of camera use in virtual meetings: A within-person field experiment. *Journal of Applied Psychology*, *106*(8), 1137-1155. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000948>

Shoshan, H. N., & Wehrt, W. (2021). Understanding “zoom fatigue”: A mixed-method approach. *Applied Psychology*, 1–26. <https://doi-org.kuleuven.e-bronnen.be/10.1111/apps.12360>

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965–976.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). 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.
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted—Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior, 39*(3), 369–383. <https://doi.org/10.1002/job.2239>
- Steinmueller, W. E. (2000). Will new information and communication technologies improve the ‘codification’ of knowledge? *Industrial and Corporate Change, 9*, 361–376.
- Tarafdar, M., Darcy, J., Turel, O., & Gupta, A. (2015). The dark side of information technology. *MIT Sloan Management Review, 56*(2), 61-70.
- 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, <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1133920>
- Titko, J., Svirina, A., Skvarciany, V., & Shina, I. (2020). Values of young employees: Z-generation perception. *Verslas: Teorija Ir Praktika, 21*(1), 10–17. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11166>
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management, 19*, 593–618.
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. In E. E. Kossek, & S.J. Lambert’s (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*: 61-84. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Verlinden, A., & Baillien, E. (2020). *Deconnectie of evenwichtige connectie? Een exploratieve studie rond digitale ontkoppeling bij werknemers*. Leuven: KU Leuven. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen.

Wiederhold, B. (2020). Connecting Through Technology During the Coronavirus Disease 2019 Pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue”. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 23(7), 437-438.

Williams, N. (2021). Working through COVID-19: 'Zoom' gloom and 'Zoom' fatigue. *Occupational Medicine (Oxford)*, 71(3), 164.

Wright, K.B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A., & Shelton, A. (2014). Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict. *Management Communication Quarterly*, 28(4) 507–530.

Appendix A: Uitnodigingsmail voor interview

Beste,

Onlangs hebt u een online vragenlijst van de KU Leuven ingevuld met betrekking tot digitaal deconnecteren. Nog eens hartelijk bedankt hiervoor! Op het einde heeft u aangegeven dat u open staat voor een (online) interview over dit interessant, maar nog weinig onderzocht onderwerp. Dit is ook de reden waarom u deze e-mail krijgt. Ik studeer zelf aan de KUL in Brussel en ben dit jaar bezig met het schrijven van mijn masterproef over **digitaal deconnecteren**. De vragenlijst die u reeds ingevuld hebt, werd opgemaakt door mijn promotoren. Zij begeleiden tevens mijn masterproef. Uw input zou van onschatbare waarde zijn voor zowel mijn masterproef alsook om het onderzoek verder te helpen in het analyseren van dit relevant thema.

Ik nodig u dus heel graag uit voor een **online interview**. Het zal een gesprek zijn van ongeveer een **uur** waarbij ik vragen zal stellen over uw gebruik van computer, gsm en andere ICT voor het werk en hoe u daarmee bijvoorbeeld omgaat. Het is volledig vrijblijvend en alle informatie wordt anoniem behandeld. Het zou fijn zijn om het interview in **maart** te plannen. Wanneer precies in maart kunnen we samen bespreken.

Om u te belonen voor de inspanningen en de hulp aan het onderzoek, heb ik de kans gekregen om u als geïnterviewde een **leuke cadeaubon** van €15 te geven, te spenderen in een aantal shops naar keuze (bv. Standaard Boekhandel of Bol.com).

Indien u nog verdere vragen hebt, beantwoord ik deze met veel plezier. U kan me ook steeds bereiken via volgend gsm-nummer: 04XX/XX XX XX.
Ik kijk alvast uit naar uw antwoord op deze uitnodiging.

Met vriendelijke groeten,

Liza Tokareva

Appendix B: Geïnformeerde toestemming

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
- Meer informatie met betrekking tot privacy in onderzoek kunt u terugvinden op www.kuleuven.be/privacy. Verdere vragen over privacyaspecten kunt u richten tot de data protection officer: dpo@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

- 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

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.

Appendix C: Interviewprotocol

THEMA 1: Tijdens de werkuren

- Waarom heb je je opgegeven voor dit gesprek?
- Waar werk je juist? Welke functies vervul je binnen dit bedrijf?
- Hoe belangrijk is jouw job voor jou?
- Hoe ziet een doorsnee werkdag eruit voor jou?
- Welke van deze digitale media's/toestellen gebruik jij tijdens het werk? (*Appendix D*)
 - Wat is jouw top 2-3 meest gebruikte ICT?
 - *Waarvoor? Welke functies?*
 - *Hoe intensief gebruik je X?*
 - *Welke voordelen ervaar je door X te gebruiken?*
 - *Ondervind je ook nadelen door X te gebruiken? Welke?*
 - Kan je een voorbeeld geven? Waarom is dat nadelig/storend?
 - Op welke momenten is dat zo?
 - Hoe voel je je hier dan bij?
- Op welke manier spring je hiermee om? Kan je een concreet voorbeeld geven?
 - Hoe vaak doe je dat?
 - Wanneer precies?
 - Hoe beslis je dat?
 - Is dit een vaste routine (of niet)?
 - Wat maakt dat dat lukt (of niet)?
- Wanneer is de nood om te ontkoppelen van al het digitale het hoogst?'
 - Wat maakt die nood zo hoog? Wat speelt erin mee?
 - Leg eens uit. Kan je een voorbeeld geven?
- Hoe zien je pauzes eruit?
 - Gebruik je tijdens je pauze iets van het digitale?
- Ervaar je ondersteuning bij het ICT-gebruik te beperken van het bedrijf/je overste/...? Is er aandacht voor het thema? Licht toe.
 - Praat je over je ICT-gebruik met iemand? / Kan je hierover met iemand praten?

THEMA 2: Na de werkuren

- 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.
 - Denk je aan je werk als je thuis komt?
 - Onderneem je iets om jouw gedachten te verzetten en te ontspannen? Wat?
 - Indien niet, kan je werkelijk ontspannen en ontkoppelen van het werk? Waarom wel/niet?
- Ervaar je ondersteuning van het bedrijf/je overste/... om het ICT-gebruik te beperken na de werkuren? Is er aandacht voor het thema? Licht toe.

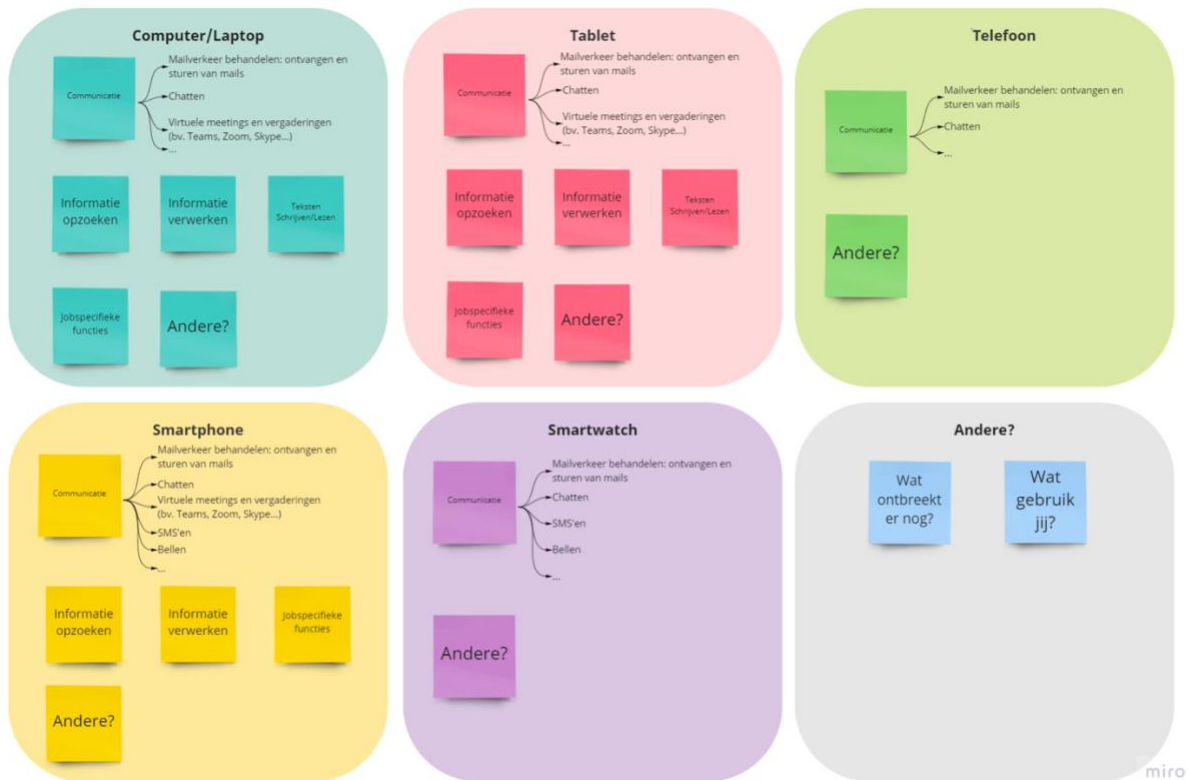
THEMA 3: Vakantie

- Op welke manier speelt "het werk" een rol in je vakantieperiode? Vertel daar eens wat meer over.

SLOT

- 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?
- Hoe vond je het gesprek? Heb je het gevoel gehad alles te kunnen zeggen?

Appendix D: Lijst met ICT



miro

Appendix E: Codes gebruikt in NVivo

1. Gebruikte ICT

- 1a. Computer
- 1b. Smartphone
- 1c. Andere
- 1d. Nadelen
- Mail
- Skype
- Teams

2a. Wanneer nood aan DD

2b. Waarom juist dan DD

- Voorbeelden

3. Belemmeringen voor DD

- Na het werk
- Stress
- TIJDENS werk

4. Strategieën voor DD

- NA werk
 - Fysiek DD – na
 - Mentale DD – na
 - Vakantie – weekend
- Pauze during work
- TIJDENS werk
 - Fysiek DD – tijdens
 - Mentale DD – tijdens

5. Beleid – bedrijf rond DD

6. Flexibiliteit

- Thuiswerk en DD

7. Generatieverschillen

8. Na werk

9. Voordelen aan digitale connectie