

MASTER'S THESIS

**De impact op Work Life Family balans op thuiswerkende gezinnen tijdens de
pandemie:
een exploratief onderzoek**

Schouten, GJ

Award date:
2022

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 26. Sep. 2023

Open Universiteit
www.ou.nl



De impact op Work Life Family balans op thuiswerkende
gezinnen tijdens de pandemie:
een exploratief onderzoek

The impact on Work Life Family Balance on families working
from home during the pandemic:
an exploratory study

Opleiding: Master Business Process Management and IT (BPM & IT)
Faculteit Management, Science & Technology, Open Universiteit

Cursus: Voorbereiden afstuderen IM0602
Afstudeeropdracht Business Process Management and IT IM9806

Student: Gertjan Schouten

Datum: 12-08-2022

Afstudeerbegeleider : Meelezer: Dr. Rachelle Bosua
Vanessa Dirksen

Versie: 1.0

Abstract

In maart 2020 kreeg de wereld te maken met COVID-19. Dit betekende wereldwijde lockdowns, scholen waren tijdelijk gesloten en bedrijven moesten hun werknemers vanuit huis laten werken. Het effect van deze nieuwe situatie op de verhoudingen binnen gezinnen is nog niet eerder onderzocht. Dit onderzoek zal zich richten op in hoeverre het verplicht thuiswerken invloed heeft gehad op de bestaande Work Life Family Balance (WLFB) van de ouders die thuiswerken. De hoofdonderzoeksvraag is: Wat is de impact van technologie gebruik op de Work Life Family Balance (WLFB) van gezinnen waarbij beide ouders met hun kinderen thuiswerken? In dit onderzoek werd door middel van interpretatief kwalitatief onderzoek meer inzicht gegeven in welke uitdagingen ouders, die vanuit huis moesten werken, hadden met betrekking tot WLFB. Verschillende thema's zijn naar voren gekomen. De belangrijkste bevindingen zijn dat gezinnen tijdens de lockdown hechter zijn geworden, het gezamenlijk opstellen van de dag- en weekplanning zorgde voor minder stress en zorgde voor overzicht. Wel zouden werkgevers meer begeleiding moeten bieden aan hun werknemers zodat zij makkelijker en sneller een balans kunnen vinden. Tot slot worden er nog suggesties gedaan voor een eventueel vervolgonderzoek.

Abstract

In March 2020, the world was hit by COVID-19. This meant global lockdowns, schools were temporarily closed and companies had to let their employees work from home. The effect of this new situation on relationships within families has not been studied before. This research will focus on the extent to which the compulsory home working has affected the existing Work Life Family Balance (WLFB) of parents working at home. The main research question is: What is the impact of technology use on the Work Life Family Balance (WLFB) of families where both parents work at home with their children? Through interpretative qualitative research, this study provides further insight into what challenges parents who had to work from home faced in relation to WLFB. Several themes emerged. The most important findings are that families became closer during the lockdown, the joint preparation of the daily and weekly schedule caused less stress and overview. However, employers should offer more guidance to their employees so that they can find a balance more easily and quickly. Finally, suggestions are made for follow-up research

Sleutelwoorden / keywords:

Work Life Family (WLF) Balance (WLFB), Work Life Balance (WLB) Information Technology, COVID-19, Telework, virtual work, working from home, parenting roles, technological overload, digital stress

Samenvatting

In maart 2020 kreeg de wereld te maken met COVID-19. Dit betekende wereldwijde lockdowns, scholen waren tijdelijk gesloten en bedrijven moesten hun werknemers vanuit huis laten werken. Doordat de scholen dicht waren tijdens de lockdowns kwamen naast de ouders ook de kinderen thuis te zitten. Deze nieuwe situatie zorgde ervoor dat de bestaande balans van Work Life Family Balance (WLFB) verstoord raakte. Deze situatie is nog niet eerder onderzocht. De focus van het onderzoek ligt op de impact op WLFB met thuiswerkende ouders en kinderen die thuis zaten door de lockdowns. De bestaande WLFB was door de lockdowns weg. Ouders moesten nu voor de kinderen onder andere thuisonderwijs verzorgen, huiswerk nakijken maar ook het huishouden doen. Daarnaast werd verwacht van ouders dat zij voor hun werk ook bereikbaar waren en hun werk goed moesten uitvoeren.

Dit leidde tot de hoofdonderzoeksvraag.

Wat is de impact van thuiswerken op de Work Life Family Balance van gezinnen waarbij beide ouders met hun kinderen thuiswerken? Om deze hoofdvraag goed beantwoord te kunnen krijgen zijn er nog twee subvragen gecreëerd.

De twee subvragen zijn als volgt:

Wat voor uitdagingen had het thuiswerken op de familieroutine van werkende ouders en hun kinderen?
Hoe veranderde het thuiswerken de familie WLFB?

Er is gekozen voor het gebruik van de exploratief interpretatieve studie om de bovenstaande vragen te beantwoorden. Het onderzoek is gedaan met families die kinderen hebben en thuiswerkten tijdens de pandemie in 2020-2021. Er zijn tien interviews gehouden met vijf getrouwde/ samenwonende stellen die kinderen hadden tussen de leeftijd van vier tot tien jaar oud. Deze interviews zijn via Microsoft Teams afgenomen. Door het houden van interviews zijn er vijf thema's naar voren gekomen. Deze thema's zijn: beter dagelijkse planning rondom gezin, delen van verantwoordelijkheden, verschuiving van individuele Work Life Balance (WLB) grenzen en de mogelijkheid om WLFB te verbeteren door huishoudelijke taken met werktaken te combineren. Ook brengt thuiswerken in deze tijd een betere WLFB doordat gezinnen hechter zijn geworden tijdens de lockdowns. Deze vijf thema's hebben tot de volgende vier proposities geleid:

Propositie 1: Een goed geplande visuele dagelijkse en/of wekelijkse gezamenlijke gezinskalender, gericht op individuele werktaken, gezamenlijke gezinstaken, huishoudelijke taken en collectieve gezinstijd, verbetert de WLFB voor gezinnen met kinderen die overwegend vanuit huis werken.

Propositie 2: Gezinnen moeten ervoor zorgen dat er duidelijke en zichtbare grenzen tussen werk en privé zijn hierdoor wordt de WLFB verbeterd.

Propositie 3: Combinatie huishoudelijke taken met werk, verlicht werkstress van ouders, geeft meer afleiding van werk en verbetert de WLFB.

Propositie 4: Het gezin is met thuiswerken hechter geworden doordat ze meer op elkaar zijn aangewezen. Er ontstaan geen grote ruzies. Door goed af te stemmen en door de planning inzichtelijk te maken voor ieder gezinslid is er minder stress en verbetert de WLFB.

Tot slot zijn er nog aanbevelingen gedaan voor een eventuele vervolgstudie:

- Kwantitatieve studie
- Studie in andere landen/ culturen

Summary

In March 2020, the world was hit by COVID-19. This meant worldwide lockdowns, schools were temporarily closed and companies had to let their employees work from home. Because schools were closed, parents and children had to stay at home. As a result of these lockdowns, families suddenly found themselves all sitting at home. This new situation disrupted the existing the Work Life Family Balance(WLFB). This situation has not been studied before. The focus of the research is on the impact on Work Life Family Balance with parents working at home and children who were sitting at home due to the lockdowns. The existing WLFB was gone due to the lockdowns. Parents now had to provide education for the children at home, check homework, do the housework. In addition, the parents were expected to be available for work and to do their work well.

This led to the main research question.

What is the impact of working at home on the Work Life Family Balance of families where both parents work at home with their children? To answer this main question properly, two more sub-questions were created.

The two sub-questions are as follows:

What effect did working at home have on the family routine of working parents and their children?

How did working from home change the family WLB?

The use of the exploratory interpretive study was chosen to answer the above questions. The study was done with families who have children and worked at home during the pandemic in 2020-2021. Ten interviews were conducted with five married/cohabiting couples who had children between the ages of four and ten. These interviews were conducted via Microsoft Teams. By conducting interviews, five themes emerged. The themes are better daily planning around family, sharing responsibilities, shifting individual Work Life Balance (WLB) boundaries and the possibility of increasing WLFB by combining household tasks with work tasks. Also, working at home in this day and age brings better WLFB as families have become closer during lockdowns. These five themes have led to four propositions.

These are as follows:

Proposition 1: A well-planned visual daily and/or weekly joint family calendar, focusing on individual work tasks, joint family tasks, household tasks and collective family time, increases WLFB for families with children who work predominantly from home.

Proposition 2: Families should ensure that there are clear and visible boundaries between work and home This improves WLFB.

Proposition 3: Combining household chores with work, relieves work stress of parents, provides more distraction from work and improves WLFB.

Proposition 4: Working at home has made the family closer because they are more dependent on each other. There are no big arguments. By coordinating well and by making the planning transparent to each family member, there is less stress and WLFB improves.

Finally, recommendations have been made for a possible follow-up study:

- Quantitative study
- Study in other countries/cultures

Inhoudsopgave

Abstract	1
Abstract	1
Samenvatting	2
Summary	3
1 Introductie	6
1.1 Achtergrond en gebiedsverkenning.....	6
1.2 Motivatie.....	6
1.3 Focus en doel van het onderzoek	7
1.4 Onderzoeksmethode.....	7
1.5 Aanpak in hoofdlijnen	7
2 Achtergrondliteratuur	8
2.1 Aanpak literatuurstudie	8
2.1.1 Definieer.....	8
2.1.2 Zoeken, verfijnen en analyseren van artikelen	8
2.2 Presenteren van de inhoud.....	9
2.2.1 Werk/Privé balans.....	9
2.2.2 Werk routine verandering.....	10
2.2.3 Nieuwe verantwoordelijkheden thuiswerkende ouders en communicatie.....	11
2.2.4 Technologie en stress: techno-overload en techno-invasie	11
2.3 Leemte in de literatuur	12
2.4 Samenvatting	13
3 Methodologie	14
3.1 Onderzoek methodologieën	14
3.2 Onderzoekproces	14
3.2.1 Deelnemers van het onderzoek	14
3.2.2 Data verzamelen.....	15
3.2.3 Data-analyse.....	15
3.3 Betrouwbaarheid, validiteit en ethische verantwoording	16
3.3.1 Betrouwbaarheid	16
3.3.2 Validiteit	16
3.3.3 Ethische verantwoording	16
3.4 Samenvatting	17
4 Resultaten	18
4.1 De uitdagingen van het thuiswerken op de familie	18
4.1.1 Familiäre uitdagingen	18
4.1.2 Individuele uitdagingen met (digitaal) thuiswerken.	19
4.1.3 Aanpassingen werk/privé balans	21
4.2 De inzet van technologische middelen	21
4.2.1 Thuiswerkplekken	21
4.2.2 Voor- en nadelen van technologische middelen.....	22
4.2.3 Technologie en impact op het gezin en de familie.....	22
4.3 Samenvatting	23
5 Discussie	24
5.1 Subvraag 1: Wat voor uitdagingen heeft het thuiswerken op de familieroutine van werkende ouders en hun kinderen?	24
5.2 Subvraag 2: Hoe verandert thuiswerken de familie WLB?.....	25
5.3 Hoofdonderzoeksvraag: Wat is de impact van technologiegebruik op de Work Life Family Balance (WLFB) van gezinnen waarbij beide ouders met hun kinderen thuiswerken?.....	26

5.4	Beperkingen en implicaties van de studie	26
5.4.1	Beperkingen van de studie.....	27
5.4.2	Implicaties van het onderzoek voor de academie en de praktijk.....	27
5.4.3	Aanbevelingen voor een vervolgstudie.....	27
5.5	Eindconclusie	27
Literatuurlijst		28
Bijlage 1 Coderingen interview		30
	Codetabel interview #1	30
	Codetabel interview #2	32
	Codetabel interview #3	33
	Codetabel interview #4	35
	Codetabel interview #5	37
	Codetabel interview #6	39
	Codetabel interview #7	40
	Codetabel interview #8	42
	Codetabel interview #9	43
	Codetabel interview #10	44

1 Introductie

1.1 Achtergrond en gebiedsverkenning

Thuiswerken is op zichzelf geen nieuw fenomeen maar is iets wat al globaal maar ook in Nederland al bekend is. Het eerste onderzoek dat is verricht naar “thuiswerken” dateert uit jaar 1991 (Hamer et al., 1991).

Thuiswerken, vroeger ‘telework’ genoemd, is al sinds 1992 een norm voor meeste werkgevers in Nederland (Weijers et al., 1992). In Nederland is het door de jaren heen steeds normaler geworden om deels thuis te gaan werken (de zogenaamde ‘hybride vorm’ van werken). Sindsdien is het thuiswerken een meer normaal aspect van ‘werk’ geworden. Met een beroepsbevolking van ongeveer 9,5 miljoen in 2022, waren er in 2015 ongeveer drie miljoen mensen die één of meerdere dagen thuiswerkten. Dit aantal steeg in vijf jaar tijd naar een kleine 3,8 miljoen (CBS, 2021). De aantallen zijn waarschijnlijk daarna ook nog toegenomen maar exacte aantallen zijn nog niet beschikbaar.

Door de wereldwijde uitbraak van COVID-19 is de werksituatie wereldwijd veranderd. Omdat COVID-19 een virus is, dat zich snel verspreidt van mens op mens, besloten regeringen om hun land in lockdown te brengen. Dit hield in dat alle mensen met een niet kritisch beroep verplicht moesten gaan thuiswerken. Ook werden alle scholen en buitenschoolse opvang gesloten. Hierdoor kwamen naast de ouders ook de kinderen verplicht thuis te zitten. Op het moment dat deze studie werd geschreven, was thuiswerken voor een aantal beroepen nog steeds de norm. Terwijl veel andere organisaties hun werknemers vragen om terug te keren naar een hybride vorm van werk, kan volledig thuiswerken terugkeren wanneer de COVID-19 infecties weer toenemen. Deze studie is een herbezinning op thuiswerken ten tijde van de pandemie. De resultaten ervan zijn dan ook van belang om beter te begrijpen hoe gezinnen zich moeten aanpassen aan de veranderende werksituatie en welke gevolgen dit heeft voor de Work Life Family Balance (WLFB).

Werkgevers beginnen al meer in te zien dat thuiswerken ook veel voordelen met zich meebrengt. Vooral voor de werknemers en hun WLFB. WLFB heeft geen op zichzelf staande definitie. De definitie verandert, net zoals de wensen van de mens, met de tijd mee. Hierdoor wordt het begrip “Work Life Family Balance” ook wel gezien als een paraplu die meerdere definities/raakvlakken heeft (Brough & Kalliath, 2008). In een studie uit 2014 van Benito-Osorio et al. werd de conclusie getrokken dat een op zichzelf staande definitie van Work Life Family Balance zeer lastig is. Er worden namelijk in dat onderzoek al 37 definities gevonden van WLFB (Benito-Osorio et al., 2014). In deze verschillende definities zitten wel een paar gemene delers. Een daarvan is dat het individu streeft naar een zo goed mogelijke balans tussen werk en privé. Door gebruik te maken van al deze definities, kan WLFB worden omschreven als *een duidelijke grens voor het individu tussen werk en het privéleven*.

Er zijn een aantal elementen die WLFB direct kunnen beïnvloeden. Voorbeelden hiervan zijn onder andere bij thuiswerk de reistijd van woon-werkverkeer vermindert (Weijers et al., 1992). Medewerkers zijn klaarblijkelijk productiever als zij thuiswerken, mede doordat “lastigvallen” door collega’s minder makkelijk gaat (Tavares, 2017). Ook geeft het de medewerker meer vrijheid om kleine huishoudelijke taken tussendoor te doen door langere werkuren te maken. Denk hierbij aan even snel was aanzetten of een pakketje aannemen (Tavares, 2017). In de regel maakt dit de mens een gelukkiger mens. Bijkomend geeft thuiswerken ouders het voorrecht om meer van hun kinderen te genieten, bijvoorbeeld om kinderen te helpen met huiswerk, naar school brengen en overdag meer tijd aan de kinderen te kunnen besteden. Al deze elementen hebben een positieve impact op de WLFB.

De kans dat de nieuwe situatie impact heeft op de Work Life Family Balance (WLFB) is dan ook aannemelijk.

1.2 Motivatie

Met de veranderingen en gedwongen lockdown als gevolg van COVID-19 is het mogelijk dat dit impact heeft gehad op het gebied van WLFB van individuen maar ook voor de ouders met kinderen die verzorging nodig hadden. Hierbij kan worden gedacht aan het doen van het huishouden tijdens het werk. Tevens hebben gezinnen ook meer tijd met elkaar doorgebracht. Ze konden immers nergens heen en waren op elkaar aangewezen. Er is echter weinig bekend over de vraag of er meer stress is in een situatie wanneer er thuis wordt gewerkt en zowel de ouders als kinderen thuis zijn.

Er kleven bepaalde nadelen aan thuiswerken met kinderen. Werknemers kunnen zich meer verwijderd voelen van het bedrijf en thuis gestrand zijn (Tavares, 2017).

Ook bestaat de kans dat werknemers vanwege meer stress e-mails of geschreven media verkeerd interpreteren waardoor er meer kans op stress en miscommunicatie kan ontstaan (Schmitt et al., 2021). Met de veranderingen in het werk voor een gezin, vooral sinds de pandemie, is het nu zo dat een gezin met beide werkende ouders fulltime vanuit huis moesten werken en ook kinderen moesten helpen met schoolwerk. Dit als gedwongen situatie creëert meer stress en druk op ouders en hun verantwoordelijkheden. Vanuit WLFB gezien is het nog niet eerder onderzocht hoe families met deze nieuwe situatie, waarbij beide ouders vanuit huis werken met de kinderen thuis, zijn omgegaan. Deze situatie verschilt van incidenteel of hybride thuiswerken waarbij werknemers kunnen kiezen wanneer zij thuiswerkten. Vaak is dit slechts één dag waarop een van beide partners in een gezin thuis kan werken. De nieuwe situatie met beide ouders gedwongen thuis, kan gevolgen hebben voor de tijd van het gezin en kan hun communicatie- en interactiepatronen en hun routines veranderen. Maar het belangrijkste is dat hun WLFB is veranderd en dit kan op verschillende manieren gevolgen hebben voor het gezin.

1.3 Focus en doel van het onderzoek

Met inachtneming van het voorgaande is het doel van dit onderzoek om te onderzoeken wat de impact is op gezinnen waarbij beide ouders thuiswerken en hun kinderen thuiszitten tijdens de lockdown. De focus van deze studie ligt op de technologische mechanismen die worden gebruikt om het evenwicht tussen werk, gezin en de mogelijke nieuwe routines te regelen en de impact die het gezamenlijk thuiswerken hierop kan hebben. Mede door het extra aspect dat ook de kinderen die door de COVID-19 uitbraak noodgedwongen thuiszitten. Er is qua technologische impact specifiek gekeken naar de stress die geassocieerd wordt met technologiegebruik. Vervolgens is er gekeken naar de impact gebieden van technologiegebruik op de routine van de gezinnen. Hierdoor zal het onderzoek ook antwoord kunnen geven op een aantal onderzoeksvragen. Deze onderzoeksvragen zullen worden gepresenteerd op het einde van hoofdstuk 2.

1.4 Onderzoeksmethode

Er is gekozen voor een interpretatief kwalitatief onderzoeksmethode als primaire methode data verzamelingstechniek namelijk interviews (Saunders et al., 2019). Het onderzoek zal starten met een literatuuronderzoek en de identificatie van thema's rakende WLFB ten tijde van thuiswerken. Door het afnemen van interviews zal data worden verzameld om zo de deelvragen en de hoofdvraag van deze studie te kunnen beantwoorden.

1.5 Aanpak in hoofdlijnen

In hoofdstuk 2 zal er door middel van een literatuurstudie duidelijkheid worden verkregen over WLFB en de thema's die hierbij horen. In hoofdstuk 3 worden de gehanteerde methoden van onderzoek behandeld. Tevens zal hier ook de validiteit en ethische verantwoording worden beschreven. Vervolgens worden de resultaten besproken van de afgenomen interviews in hoofdstuk 4. Daaropvolgend zal de discussie en conclusie in hoofdstuk 5 worden behandeld.

2 Achtergrondliteratuur

In het vorige hoofdstuk werd de aanleiding, het doel en de onderzoeksvraag toegelicht. In dit hoofdstuk zal de relevante literatuur worden weergegeven met betrekking tot de literatuuranalyse tot en met de onderzoeksvraag, welke is afgeleid uit de analyse van de literatuur. Het uitvoeren van een effectieve literatuurreview creëert een stevige basis voor het bevorderen van kennis en dient tevens om de gebieden bloot te leggen waar onderzoek nodig is (Webster & Watson, 2002). Als eerste wordt in 2.1 uitgelegd hoe de literatuurstudie is uitgevoerd en vervolgens zal er per gevonden thema de literatuur worden besproken in 2.2.

2.1 Aanpak literatuurstudie

De eerste stap van het onderzoek is het uitvoeren van een literatuurstudie. In deze studie is gebruik gemaakt van de systematische/gestructureerde aanpak van de literatuurstudie volgens de methode van Wolfswinkel et al. (2013) en dient deze als fundering van het onderzoek (Saunders et al., 2019). Deze aanpak bestaat uit de volgende vijf stappen. Deze worden in de onderstaande tabel weergegeven.

Nummer	Taak
1.	
Definieer	
1.1	Identificeer criteria (includeren en uitsluiten)
1.2	Identificeer velden van onderzoek
1.3	Selecteer toepasselijke bronnen
1.4	Definieer specifieke zoektermen
2.	Zoeken
3.	Verfijnen van die aantal artikelen
4.	Analyseer ('open', 'axiaal' en 'selectieve' coderen)
5.	Presenteren en structureren van inhoud ('content')

Tabel 2.1 Vijf stappen van literatuurstudie aanpak (uit: Wolfswinkel et al., (2013))

2.1.1 Definieer

Het doel van deze stap is om de scope van de literatuurstudie te bepalen. Omdat de focus op Work Life Family Balance (WLFB) en thuiswerken in een pandemie ligt, is er gestart met het zoeken naar artikelen over dit onderwerp. Aangezien de zoekresultaten te groot waren om allemaal door te nemen, is er gekeken naar welke wetenschappelijke velden er van toepassing zijn. Het aantal "hits" op algemene zoektermen ging al snel richting de miljoenen. Bijvoorbeeld Work Life Balance gaf een kleine vijf miljoen hits zonder het toepassen van een filter/zoekcriteria.

Om deze hits terug te brengen naar werkbare hoeveelheden zijn er filters toegepast. Tijdens het zoeken kwam naar voren dat WLFB veelal gebruikt wordt in Human Resources, IT en Social Studies. Dit gold eveneens voor thuiswerken ('telework' in het Engels). Door het lezen van de veel geciteerde (en soms wat gedateerde) artikelen, gaf dit een uitgangsbasis om verder te zoeken. Voor het gemak "start" artikelen genoemd. Vervolgens kan er in databases extra filters/criteria worden aangezet. Gezien de relevantie van het onderwerp in de context van een pandemie was het wenselijk te zoeken in artikelen die niet ouder zijn dan vijf tot zeven jaar. Een kleine disclaimer is wel dat er ook gebruik gemaakt is van oudere artikelen. Hierin staan definities van bepaalde terminologie die in de huidige literatuur ook nog steeds worden gehanteerd. De gebruikte databases, die beschikbaar zijn gesteld door de Open Universiteit zijn Google Scholar, Web of Science en Electrical Journal (EBSCO).

De zoektermen die gebruikt zijn staan in het Engels. Dit omdat de geschreven literatuur voornamelijk in het Engels is gepubliceerd. Een verder gebruikt criterium tijdens het zoeken was dat de artikelen een hoog aantal citaties dienen te hebben, namelijk meer dan zeven per artikel.

Door het lezen van de eerdergenoemde "start" artikelen zijn de volgende zoektermen (Engels) in een of meerdere 'AND' en 'OR' combinaties gebruikt om literatuur te identificeren:

Work Life Family (WLF) Balance (WLFB), Information Technology, COVID-19, Telework, virtual Work, working from home, parenting roles, technological overload, work life balance (WLB),, digital stress.

2.1.2 Zoeken, verfijnen en analyseren van artikelen

Zodra de eerste stap is voltooid is er gestart met het zoeken in de databases naar bruikbare artikelen voor het onderzoek. Om het zoeken van artikelen op een gestructureerde manier weer te geven, is ervoor gekozen om

een literatuurtabel te vullen. Door deze tabel te vullen kan er middels open, axiaal en selectieve codering orde in de gevonden artikelen worden geschapen (Wolfswinkel et al., 2011). Open codering houdt in dat de onderzoeker gaat kijken of er terugkerende woorden/zinnen in de artikelen zijn. Vervolgens gaat de onderzoeker door middel van axiaal codering deze bevindingen categoriseren. Tot slot wordt er door de onderzoeker gekeken door selectieve codering of er samenhang is tussen de categorieën.

Als het artikel aan de gestelde eisen (publicatiedatum, aantal citaties en de titel) voldeed, werd de abstract gelezen. Dit houdt in dat er ongeveer 50 abstracts zijn gelezen. Uiteindelijk zijn er een kleine twintig artikelen in zijn geheel doorgelezen en te vinden in de literatuurtabel (Tabel 2.2). Deze vormen de basis van de literatuurstudie.

De selectie van de meest relevantie/gebruikte artikelen voor de literatuurstudie is hieronder in tabel 2.2 weergegeven.

Thema	Beschrijving	Artikelen
Werk en privé balans	Definitie en uitleg omtrent Werk/Privé balans.	Baert et al. (2020) Greenhaus et al. (2003) Adisa et al. (2017) Benito-Osorio et al. (2014) Consultancy.nl (2020)
Werkroutine	In de gewone dagelijkse werkroutine is er een duidelijke routine. Men gaat van huis naar het werk en op bepaalde uren weer terug. Er is hier een duidelijke lijn/grens. Door thuis te werken (voltijds of deeltijds) valt deze grens weg en zijn er een aantal factoren die de werkroutine veranderen. COVID-19 verandert deze routine.	Kniffin et al. (2021) Kaushik & Guleria (2020) Nash & Churchill (2020) Purwanto et al. (2020) Brown & Palvia (2015) Adisa et al. (2017) Ashforth et al. (2000)
Nieuwe verantwoordelijkheden thuiswerkende ouders en communicatie	Voorheen hadden gezinnen de rolverdeling duidelijk verdeeld. Het was duidelijk wie wanneer de ouderrol op zich had genomen en wanneer een ouder aan het werk was. Door de nieuwe situatie komen hier ook uitdagingen.	Dorlo (2021) Kaushik & Guleria (2020) Nash & Churchill (2020) Holly et al. (2019) Brooks et al. (2020)
Technologie en stress	Het gebruik van technologie kan digitale stress of techno-overload met zich meebrengen. Zeker als de technologische apparaten thuis staan. Digitale stress/techno-overload ligt op de loer.	Purwanto et al. (2020) Kniffin et al. (2021) Adisa et al. (2017) Tarafdar et al. (2015) Tarafdar et al. (2007) Tavares (2017) Brown & Palvia (2015) Schmitt et al. (2021) Garfin (2020)

Tabel 2.2 Literatuurtabel met hoofdthema's

2.2 Presenteren van de inhoud

In deze paragraaf worden per categorie de bevindingen behandeld die zijn gevonden tijdens de literatuurstudie. De volgorde is dezelfde zoals weergegeven in Tabel 2.2, welke hierboven staat beschreven.

2.2.1 Werk/Privé balans

Er is geen vast begrip te vinden in de literatuur voor WLFb. Hieronder zijn de verschillende definities weergegeven die in de literatuur terug te vinden zijn. Dit komt uit de studie van Benito-Osorio et al. (2014).

Author	Definition
Lewis, Gamble & Rapaport (2007)	Personal control of time which focuses at the individual or family level for those who have difficulty in finding time for personal life because of all the encompassing nature of many contemporary forms of work
Sparrow & Cooper (2003)	Practices improving an employee flexibility and autonomy in the process of integrating work and other life aspects, in a feasible and beneficial way
Dundas (2008)	Work-life balance is about effectively managing the juggling act between paid work and all other activities that are important to people such as family, community activities, voluntary works, personal development and leisure and recreation
Grady et al. (2008)	Balance and satisfaction employees experience between their work/professional and personal lives
Grady et al. (2008)	Work-Life Balance is concerned with how employees manage and maintain a satisfactory balance between work and personal time and responsibilities
Kalliath & Brough (2008)	Work-life balance is the individual perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities
Benito-Osorio (2009)	Compose and adjust personal and professional needs so that both are proportionally equal
Martinez-Martinez (2009)	Coordinate familiar responsibilities with incomings and productive actions
Pérez-Sánchez & Gálvez-Mozo (2009)	Need to match work, family and personal life
Veiga (2010)	Harmonize the relationship between work and other activities, such as housework, childcare, leisure, social activities, etc. which are essential to maintain a healthy and balanced life physiologically as well as material and immaterial
McCarthy, Doray & Grady (2010)	The term is used to describe organizational initiatives aimed at enhancing employee experience of work and non-work domains
Greenhaus & Allen (2011)	The extent to which an individual's effectiveness and satisfaction in work and family roles are compatible with the individuals' life role priorities at a given point in time
Teixeira & Nascimento (2011)	Existence of a healthy relationship between the professional and familiar sphere, referring to areas where the individual can respond simultaneously and properly, without any lose resulting from the interference among them
Yuile et al. (2012)	A state in which a range of needs are met by allocating time to both work and life roles according to a combination of individual priorities and the demands of work and life
von Seth (2013)	Capability to balance work and family life successfully
Ahmad et al. (2013)	The extent to which an individual is equally engaged in his or her work role and family role

Figuur 2.3: verschillende definities Work LifeFamily Balance (source: Benito-Osorio et al., 2014)

Uit bovengenoemde definities blijkt dat in de verschillende definities dezelfde begrippen terugkomen. Het gaat veelal om het individu en balans tussen familie en werk. Voordat COVID-19 uitbrak, zijn er duidelijke grenzen tussen werk- en privéleven. Door de lockdown komt hier een rigoureuze verandering in. Doordat alle mensen met een niet cruciaal beroep (Consultancy.nl, 2020) thuis moesten gaan werken tijdens de lockdowns werd deze balans verstoord. Er moest plotseling een nieuwe balans worden gevonden in de nieuw opgelegde setting. De volgende categorieën, opgesteld aan de hand van de literatuurstudie, zijn onderdeel van werk/privé balans.

2.2.2 Werk routine verandering

Dagelijkse werk routine heeft een duidelijke routine, met een duidelijke lijn tussen werk en huis. Men gaat van huis naar het werk en is op bepaalde uren weer terug thuis. Door thuis te werken (voltijds of deeltijds) valt deze grens weg en zijn er een aantal factoren die de werk routine veranderen. COVID-19 verandert deze routine verder. De Boundary theory (Ashforth et al., 2000) houdt in dat er voor medewerkers van bedrijven zogenaamde grenzen bestaan tussen werk(plek) en privé(plek). Tevens switcht de werknemer ook tussen de verschillende rollen die hij heeft. Van bijvoorbeeld vader in de ochtend, naar werknemer overdag (als hij op kantoor is) naar weer vader als hij thuis is (Ashforth et al., 2000). Adisa et al. (2017) heeft in haar onderzoek geconcludeerd dat er een grote valkuil ontstaat als deze grenzen, namelijk de routine en het werken op kantoor, vervagen. Dan is het voor werknemers gemakkelijker om meer te gaan werken. De vaste routine (vaste werktijden) vervagen daardoor. Dat is gevaarlijk omdat men een nieuw ritme moet gaan vinden om "alles" in goede banen te blijven leiden. Met alles wordt bedoeld werk, huishouden, kinderen en onderwijs.

Deze grens is verder vervaagd doordat Mobile Information Technology Devices (MITD's) mee naar huis worden genomen (Adisa et al., 2017). De vraag is gesteld of hierdoor ook de grenzen tussen werk en privé worden verstoord. De conclusie van het onderzoek van Adisa et al. (2017) is dat de MITD's een toevoeging zijn mits dit goed wordt ingezet. De valkuil is, doordat er geen duidelijke grens is, dat men meer gaat werken. Dit is ook al eerder bevestigd in het onderzoek van Brown en Palvia (2015).

Brown en Palvia hebben enquête gehouden en uit de resultaten blijkt dat er van de werknemer meer wordt verwacht dat hij gedurende de dag meer online is. Hij heeft tevens een telefoon of laptop waarop hij overal bereikbaar is.

Een aantal onderzoeken zijn gedaan over de nieuwe situatie. Deze onderzoeken hebben zich voornamelijk gericht op het bieden van handvatten om de tijd goed door te komen. Hierin worden verschillende adviezen gegeven hoe gezinnen het beste kunnen omgaan met het thuiswerken in combinatie met de zorg voor hun kinderen. Het advies dat vaak terugkomt in verschillende papers is het advies om een planning te maken (Kaushik & Guleria, 2020; Purwanto et al., 2020). Door duidelijke planning te maken in combinatie met “to do lists” zou het voor gezinnen makkelijker moeten worden om de taken te verdelen tussen de partners. Er zijn echter nog geen onderzoeken gehouden waar de impact van COVID-19 op gezinnen is onderzocht.

2.2.3 Nieuwe verantwoordelijkheden thuiswerkende ouders en communicatie

De zorg voor kinderen, hetzij door de ouders zelf via overeenkomsten inzake gedeelde arbeid, hetzij door betaalde verzorgers wanneer beide ouders moeten werken, is noodzakelijk geworden voor de moderne werkende gezinnen van vandaag. Voor COVID-19 toesloeg had The International Labour Organisation (ILO) berekend dat vrouwen gemiddeld 4 uur en 23 minuten “unpaid care work” uitvoerden per dag (Nash & Churchill, 2020). Hieronder wordt onder andere verstaan het zorgen voor de kinderen en het huishouden. Dit tegenover 1 uur en 23 minuten wat de man gemiddeld besteedt aan “unpaid care work (Nash & Churchill, 2020). Omdat beide partners nu thuis zitten met de kinderen, wordt er gekeken naar nieuwe verdelingen. Er moeten, door de nieuwe situatie duidelijke afspraken gemaakt worden over de rolverdeling en balans werk/privé. Dit houdt in schema's maken, afspraken maken wie, wanneer voor de kinderen zorgt, boodschappen doen en ga zo maar door. Uit het onderzoek van Nash en Churchill (2020) komt naar voren dat voornamelijk vrouwen de verdeling in het huishouden als ontevreden bestempelen. Wat vrouwen al tijden zeggen; mannen moeten meer thuis doen, is in dat onderzoek wel bevestigd. De nieuwe situatie zorgt ervoor dat beide partners met elkaar moeten gaan afstemmen wie wat wanneer gaat doen.

Waar verder nog aan gedacht moet worden is de eventuele bijkomende stress welke ouders kunnen ervaren zodra zij kinderen hebben. Dit wordt ook wel “Parenting Stress/ouderschapstress” genoemd. Ouderschapstress wordt gedefinieerd als een psychologische reactie wanneer ouders voor hun kinderen moeten zorgen en zij niet over de middelen beschikken (bv. energie, vaardigheden en tijd) om aan deze zorg te kunnen voldoen (Holly et al., 2019). Deze stress wordt verminderd als er een sterke balans is tussen werk en privé. Door de lockdown is de bestaande balans op de schop gegaan en is het interessant om dit ook mee te nemen.

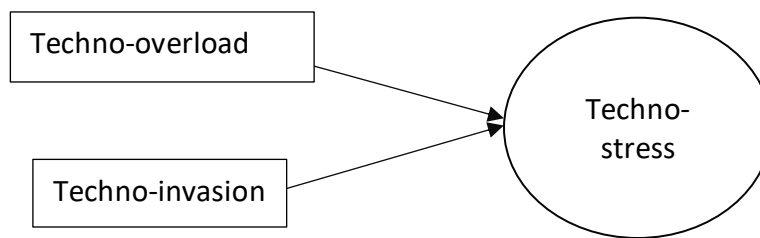
Een andere uitstap die gemaakt moet worden is ook de communicatie vanuit de overheid richting de mensen. In het onderzoek van Brooks et al. (2020) wordt geconcludeerd dat, in tijden van lockdown, ambtenaren alles in het werk moeten stellen om ervoor te zorgen dat de lockdown voor de mensen zo dragelijk mogelijk is. Dit kan worden bereikt door de mensen te vertellen wat er gebeurt en waarom, uit te leggen hoelang het zal duren en te zorgen voor duidelijke communicatie.

2.2.4 Technologie en stress: techno-overload en techno-invasie

In het onderdeel routine is er al korte uitleg geweest over dat de werknemers hun technologische apparaten (MITD's) mee naar huis moeten nemen zodat het werk door kan gaan. Doordat werknemers nu continue toegang hebben tot hun werkplek is er kans dat er stressfactoren op de loer liggen.

Twee stressfactoren die kunnen ontstaan door technologie zijn techno-overload en techno-invasie. Techno-overload is een van de vijf factoren welke Tarafdar et al. (2007) heeft herkend als onderdeel van technostress. De term “technostress” is voor het eerst benoemd door Brod (1984).

De definitie die Tarafdar et al. (2007) aan techno-overload heeft gegeven is: door het gebruik van computers worden mensen geforceerd om meer en harder te werken. Doordat de komst van computers het werk hebben geautomatiseerd/vergemakkelijkt, wordt er van de medewerker verwacht dat zij meer werk kunnen verrichten in dezelfde tijd. Een andere factor, en zeker een die relevant is voor thuiswerkers, is de techno-invasie. Techno-invasie is de invloed van de aanwezigheid van computers/technology waardoor de grenzen van werk/privé vervagen (Tarafdar et al., 2007). Deze twee factoren lijken voor thuiswerkers een grote rol te hebben.



Figuur 2.4: Aangepaste techno-stress model (source: Tarafder et al., 2007).

Over techno-invasion in combinatie met techno-overload is nog niet veel bekend wat de impact is op de WLFB van gezinnen waarbij beide ouders thuiswerken. Het is daarom interessant om te onderzoeken in hoeverre deze twee factoren een rol hebben gespeeld in thuiswerksituatie.

Omdat iedereen noodgedwongen thuis moest gaan werken door COVID-19 verliepen veel meetings digitaal. Een gevaar dat hieruit kan ontstaan is dat men zich minder verbonden voelt met het bedrijf (Tavares, 2017).

In de paper van Schmitt et al. (2021) worden een aantal aanbevelingen gedaan richting werkgevers om de kans op techno-overload en stress tegen te gaan. De drie belangrijkste aanbevelingen die zijn gedaan zijn:

- Organisaties moeten meer focussen op audiovisuele tools in plaats van tekst-based tools. De kans dat werknemers mails verkeerd interpreteren is aanzienlijk groter dan dat men elkaar via digitale tools kan spreken. Dit geeft net meer de menselijke maat aan.
- Organisaties moeten ervoor zorgen dat er een gelimiteerd aantal bedrijfsapplicaties zijn en makkelijk in gebruik. Hierdoor is de kans op te veel moeten bijhouden voor de werknemer kleiner. Door een gelimiteerd en makkelijker bruikbare applicaties beschikbaar te stellen hoeft men op minder plekken handelingen te verrichten.
- Motiveer werknemers om af en toe ook afstand van de werkplek te nemen. Omdat de grenzen tussen werk/privé vervaagt is men meer geneigd om meer te werken. Het is daarom van belang dat de werkgever de werknemer motiveert om af en toe afstand te nemen van de werkplek.

De laatste aanbeveling wordt ook nog in de paper van Garfin (2020) onderschreven. Tijdens de COVID-19 uitbraak en lockdown werd bijvoorbeeld de app “ommetje” een groot succes in Nederland bij bedrijven. Deze app beschikt over een wedstrijd-element om in ieder geval iedere dag 30 minuten te lopen (Schipper, 2021). Op deze manier kan een werkgever de werknemer motiveren om in beweging te komen en zo de kans op stress te verminderen. Voor het onderzoek is het interessant om te kijken hoe werkgevers hiermee zijn omgegaan en of de families ook stress hiervan hebben ondervonden.

2.3 Leemte in de literatuur

Uit de bovenstaande literatuurthema's blijkt dat er nog geen specifieke studies zijn die zich richten op WLFB elementen die van invloed zijn op gezinnen in gevallen waarin beide ouders met kleinere kinderen thuiswerken. Deze elementen zijn: werk en privé balans, werk routine, nieuwe verantwoordelijkheden van thuiswerkende ouders en technologie en stress.

De recente pandemie is bij uitstek een gebeurtenis die meer licht kan werpen op specifieke elementen waar gezinnen zich op moeten richten om zowel het werk als het gezinsleven gezond te houden. Gezien een verscheidenheid aan elementen en factoren die WLFB beïnvloedt, is er gekozen om op enkele elementen te concentreren. Vandaar dat dit onderzoek zich zal richten op de volgende onderzoeksvragen:

Hoofd onderzoeksvraag:

Wat is de impact van thuiswerken op de Work Life Family Balance van gezinnen waarbij beide ouders met hun kinderen thuiswerken?

Om deze hoofdvraag goed beantwoord te kunnen krijgen zijn er nog twee subvragen gecreëerd. En de subvragen zijn als volgt:

Subvraag 1: Wat voor uitdagingen heeft het thuiswerken op de familie routine van werkende ouders en hun kinderen?

Sub vraag 2: Hoe heeft de inzet van technologische middelen de familieroutine van werkende ouders en hun kinderen beïnvloed?

2.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk werd aan de hand van een literatuuronderzoek nagegaan welke elementen van invloed zijn op het Work Life Family Balance in de context van thuiswerken. Een aantal elementen is beschreven na een thematische analyse van de literatuur. De focus van dit onderzoek is toegevoegd in de vorm van deelonderzoeksvragen. In het volgende hoofdstuk wordt de gekozen onderzoeksmethode voor dit onderzoek nader beschreven.

3 Methodologie

In dit hoofdstuk zal de motivering van de gekozen methode voor het onderzoek worden toegelicht. In paragraaf 3.1 zal worden uitgelegd wat voor methodieken er zijn voor het doen van een onderzoek. Vervolgens wordt er in paragraaf 3.2 uitgelegd waarom er voor de gekozen aanpak is gekozen. In paragraaf 3.3 zal er worden besproken hoe de data wordt verzameld en welke benadering daarvoor nodig is. Tot slot wordt er in paragraaf 3.4 de gekozen aanpak geanalyseerd en welke gevolgen de methode heeft op betrouwbaarheid en validiteit van de onderzoeksresultaten.

3.1 Onderzoek methodologieën

Om een onderzoek uit te voeren moet er een methode worden gevolgd. Bij wetenschappelijk onderzoek bestaan er drie soorten methodes van onderzoek. Te weten kwalitatief, kwantitatief en gemixte methode. Deze laatste vorm van onderzoek is een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek.

- **Kwantitatief onderzoek**

Kwantitatief onderzoek maakt meestal gebruik van een deductieve benadering om theorieën te toetsen aan verzamelde gegevens, maar het is ook mogelijk een inductieve benadering te gebruiken om een theorie te genereren. Kwalitatief onderzoek wordt meestal gebruikt met een inductieve benadering vaak geassocieerd met Eisenhardt (1989). Echter, met behulp van de onderzoeksbenadering van Yin is het mogelijk om kwalitatieve methoden te gebruiken om een theorie te toetsen, daarom kan een deductieve benadering worden gebruikt (Yin, 2014). Tot slot kan een iteratieve benadering worden gebruikt die beide combineert, een abductieve benadering genoemd. Het mixed methods onderzoek kan gebruik maken van een combinatie van deductieve, inductieve en abductieve benaderingen (Saunders, 2016).

- **Kwalitatief**

Kwalitatief onderzoek wordt vaak geassocieerd met een interpretatieve filosofie. Het is interpretatief omdat onderzoekers betekenis moeten geven aan de subjectieve en sociaal geconstrueerde betekenissen die worden uitgedrukt over het bestudeerde fenomeen. Dergelijk onderzoek wordt soms naturalistisch genoemd omdat onderzoekers moeten opereren binnen een natuurlijke omgeving, of onderzoek context, om vertrouwen, participatie, toegang tot betekenissen en diepgaand begrip tot stand te brengen. Net als kwantitatief onderzoek kan kwalitatief onderzoek ook worden ondernomen binnen realistische en pragmatistische filosofieën.

Het onderscheid tussen kwalitatief en kwantitatief wordt vaak gemaakt op basis van de gegevens die binnen het onderzoek worden gebruikt. Kwantitatief onderzoek maakt vaak gebruik van getallen om een betekenis te vinden, kwalitatief onderzoek maakt vaak gebruik van woorden. Andere verschillen zijn te vinden in de resultaten: waar kwantitatief onderzoek vaak resulteert in numerieke en gestandaardiseerde gegevens, resulteert kwalitatief onderzoek in rijke gegevens die door de onderzoeker(s) moeten worden geclassificeerd. Een laatste onderscheid is de conceptualisering: waar kwantitatief onderzoek gebruik maakt van statistische berekeningen en diagrammen, maakt kwalitatief onderzoek gebruik van conceptualisering voor de analyse (Saunders, 2016).

Voor dit onderzoek is gekozen voor een interpretatief kwalitatief onderzoek. Aan de hand van grounded theory kan data worden geanalyseerd ten opzichte van techno-overload en techno-stress om de nieuwe sociale setting te onderzoeken. Deze nieuwe sociale setting is nog niet eerder onderzocht. Om de nieuwe sociale setting te kunnen onderzoeken zal er door middel van een aantal cases geprobeerd worden beter inzicht te verkrijgen in wat de impact is geweest op de families.

3.2 Onderzoekproces

In deze paragraaf wordt toegelicht hoe voor het onderzoek de deelnemers zijn uitgekozen waarmee de interviews zijn afgenomen. Tevens wordt ook besproken hoe de data zijn verzameld en hoe deze zijn verwerkt.

3.2.1 Deelnemers van het onderzoek

Er zijn vijf families gekozen en uitgenodigd om deel te nemen aan deze studie. Een familie vertegenwoordigt een case. Alle geselecteerde gezinnen hebben beide ouders die werken en het gezin heeft kinderen in de leeftijd van een tot twaalf jaar die opvang nodig hebben wanneer beide ouders buitenshuis werken. Deze

gezinnen zijn geselecteerd voor deelname aan de studie om meer licht te werpen op de problemen die zij hebben ondervonden als gevolg van thuiswerken en de zorg voor hun kinderen tijdens de pandemie. In deze studie is de impact op WLFB van de familie in meer diepte onderzocht. De onderzoeker heeft de deelnemers uit zijn eigen netwerk benaderd. De deelnemers van de interviews zijn alleen de ouders geweest. De kinderen zijn niet geïnterviewd aangezien zij te jong zijn om aan de studie deel te nemen.

Zoals hierboven staat aangegeven zijn de deelnemers getrouwde stellen met kinderen.

Het is de bedoeling dat de onderzoeker de deelnemers los van hun partner spreekt en de interviews zijn dus individueel gehouden zonder dat de andere partner erbij was. Dit om ervoor te zorgen dat de deelnemer vrijuit kan praten. Voorafgaand is er toestemming gevraagd aan de deelnemers of het interview mag worden opgenomen (audio). Deze toestemming is door alle deelnemers gegeven. De interviews zijn afgenomen in december 2021. Dit is tijdens een lockdown periode. Hierdoor vinden er geen observaties van het gezin plaats. De interviews zijn online afgenomen

Casus (deelnemers in studie) en aantal kinderen	Omschrijving van de families
1. Familie 1 (Deelnemers 1 en 2)	Een familie met een zoon van zeven op speciaal onderwijs. Vader en moeder werken beiden fulltime, Baan vader: coördinator bij verzekeringsmaatschappij Baan moeder: content management bij een IT/ TV bedrijf
2. Familie 2 (Deelnemers 3 & 4)	Familie met twee zoons. Een zoon van zeven en een van vijf Baan vader: projectcoördinator facturatie bij bloemenveiling Baan moeder: manager technologie bij televisiebedrijf.
3. Familie 3 (Deelnemers 5 & 6)	Familie met twee zoons, een zoon van achttien en een van zes. Baan vader; Credit Controller bij groothandel. Baan moeders: manager op de Treasury afdeling van graanbedrijf
4. Familie 4 (Deelnemers 7 & 8)	Familie met een dochter van vijf en een zoon van drie. Baan vader: Black Belt Proces bij bloemenveiling Baan moeder; manager HR afdeling bij groot uitzendbureau
5. Familie 5 (Deelnemers 9 & 10)	Familie met twee dochters en een zoon. Dochters zijn zeven en vier jaar. Zoon is negen jaar. Baan vader: eigenaar loodgietersbedrijf Baan moeder: Financial Controller bij woningcorporatie.

Tabel 2.5; Overzicht van deelnemers

3.2.2 Data verzamelen

Zoals aangegeven is data verzameld door het afnemen van een primair data inzamelingsmethode namelijk interviews. De interviews die zijn afgenomen zijn semigestructureerd. Dit betekent dat er voorafgaand het interview vragen zijn opgesteld maar tijdens het interview ruimte is voor open te vragen en dus voor verheldering en verdieping (Saunders et al., 2019). Elk interview duurde ongeveer 60 minuten, in totaal is er tien uren besteed aan de volledige data verzameling.

De interviews zijn via MS Teams/Skype afgenomen en ook direct opgenomen (audio recording). Voor deze aanpak is gekozen omdat de mensen door de pandemie van thuis uit moesten werken en de verplaatsingen minimaal waren. De interviews zijn vervolgens getranscribeerd en de tekst is uitgewerkt en ter validatie naar de deelnemers gestuurd.

3.2.3 Data-analyse

De data zijn verzameld uit de transcripts. Hierbij is gekeken, middels open coderen, of er terugkerende woorden/zinnen werden gebruikt door de geïnterviewden. Vervolgens door axiaal coderen zijn er thema's opgesteld. Dit aan de hand van woorden/zinnen die zijn gevonden na het open coderen. Deze manier van data analyseren komt overeen met de aanpak die is gehanteerd tijdens het doen van de literatuurstudie (Wolfswinkel et al., 2011). Het gevaar van open coderen is dat de onderzoeker zijn eigen interpretatie eraan geeft (Gioia et al., 2013).

In de paper van Gioia et al. (2013) worden verder andere gevaren genoemd welke aandacht moeten krijgen tijdens het doen van een grounded theory onderzoek.

Dit zijn:

- Gevaar van eigen interpretatie van de onderzoeker
- Te dicht op de deelnemer zitten waardoor het grotere plaatje wordt gemist.

Door de gekozen onderzoeksmethode te hanteren worden deze gevaren geminimaliseerd.

3.3 Betrouwbaarheid, validiteit en ethische verantwoording

In deze paragraaf wordt toegelicht hoe de betrouwbaarheid, validiteit en ethische verantwoording wordt gewaarborgd.

3.3.1 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van het onderzoek is gewaarborgd door het anonimiseren van de interviews en de interviews zijn in een afgesloten (digitale) omgeving afgenomen. Op deze manier kon er vrijuit worden gesproken. Er is gekozen om vijf verschillende gezinnen te interviewen om zo verschillende invalshoeken te verkrijgen en om de betrouwbaarheid te verhogen. Dit helpt bij het vinden van overeenkomsten op punten, maar ook enkele verschillen. Om eventuele bias te voorkomen, is de samenvatting van de afgenomen interviews naar de geïnterviewden gestuurd om te controleren en te bevestigen op juistheid. Ook is er voorafgaand aan de interviews aangegeven waar het interview voor wordt gebruikt en dat de verkregen gegevens niet zullen worden gedeeld met commerciële partijen. De vragen zijn voorafgaand aan het interview naar de deelnemers toegestuurd. Om de betrouwbaarheid van de gewonnen informatie verder te vergroten, zijn de interviews één op één afgenomen. Het verzoek aan de deelnemers is dat zij in een ruimte gaan zitten waarbij hun partner hen niet kan horen en dat ze goed verstaanbaar moeten zijn. De supervisor heeft voortdurend de vorderingen en interviews gecontroleerd en zij heeft ook onafhankelijk het eerste interview gecodeerd om ervoor te zorgen dat de codering betrouwbaar en consistent was.

3.3.2 Validiteit

Saunders et al. (2019) geeft aan dat er drie soorten van validiteit zijn. Hieronder staan twee soorten validiteit uitgelegd toegespitst op het onderzoek.

Interne validiteit heeft betrekking op de mate waarin de resultaten van het onderzoek geloofwaardige conclusies mogelijk maken. Dat is in dit onderzoek niet van toepassing aangezien er geen onderzoek wordt gedaan naar een causaal verband maar dit onderzoek een explorerend karakter heeft. De coderingen van de interviews worden als bijlage aan dit onderzoek toegevoegd. En wat er eventueel kan voorkomen bij het afnemen van interviews is dat de onderzoeker eigen interpretatie toepast. Om dit te voorkomen zijn de transcripten ter controle naar de deelnemers gestuurd. Om dit te waarborgen is het eerste interview gecodeerd door een onafhankelijke partij, mijn supervisor. Dit om de waarborg van de rest van de coderingen te waarborgen.

Externe validiteit hangt samen met de vraag “kunnen de onderzoeksresultaten van een studie worden veralgemeend naar andere relevante contexten?” Door het verkennende karakter van dit onderzoek en de nieuwheid van het onderzochte fenomeen kan worden geconcludeerd dat de bevindingen te beperkt zullen zijn om te extrapoleren naar een grotere groep. Gevolglijk is dat de resultaten van deze studie niet ten volle veralgemeend kunnen worden.

3.3.3 Ethische verantwoording

In 2018 is er door het Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen een nieuwe gedragscode opgesteld waarin richtlijnen staan waaraan onderzoekers zich dienen te houden tijdens het doen van wetenschappelijk onderzoek (KNAW, 2018).

Aan de hand van de gedragscode, zijn de volgende onderwerpen ook meegenomen in het onderzoek. Omdat er interviews zijn afgenomen hebben de deelnemers voorafgaand het interview informatie ontvangen over het onderzoek waaraan zij deelnemen. Dit door middel van het delen van een korte uitleg van het onderzoek. Zij hebben voorafgaand aan het afnemen van het interview aangegeven dat zij akkoord zijn gegaan met de deelname aan het onderzoek. De deelnemers van de interviews zijn ook geanonimiseerd. Ook zijn eventuele bedrijfsnamen, waar de deelnemers werkzaam zijn, geanonimiseerd. Het is dan ook niet af te leiden welke deelnemer bij welk bedrijf werkzaam is. Elke deelnemer krijgt de uitwerking van het interview ter review

toegestuurd waarop hij aanvullingen en goedkeuring kon geven. Bij interesse zal de uiteindelijke versie van dit onderzoek ook naar de deelnemers worden gestuurd. De audio opnames zullen worden verwijderd na het behalen van de master. Daarna zullen deze opnames permanent worden gewist.

3.4 Samenvatting

Voor dit onderzoek is gekozen voor een interpretatief kwalitatief onderzoek. Aan de hand van grounded theory kan data worden geanalyseerd ten opzichte van techno-overload en techno-stress om de nieuwe sociale setting te onderzoeken. De tien deelnemers, te weten vijf gezinnen, zijn op de hoogte van het onderzoek en hebben akkoord gegeven op deelname en opname van de interviews. In het volgende hoofdstuk zullen de resultaten worden besproken die aan het licht zijn gekomen bij het analyseren van de gehouden interviews.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk wordt het verslag uitgebracht van de bevindingen op basis van de gestelde interviewvragen. Uit de analyse van de gegevens zijn twee grote thema's naar voren gekomen, die samen met de subthema's in de volgende paragrafen worden besproken. De coderingstabellen zijn te vinden in Bijlage 1. Alle interviews beginnen met de vraag naar de definitie van WLFB. Dit is een belangrijke vraag voor de interviewer om te kijken of de gehanteerde definities van de deelnemers niet te ver uit elkaar zouden liggen. De definities welke de deelnemers op hebben gegeven bij de vraag lopen niet ver uit een met elkaar en conformeert aan de verschillende academische definities van het begrip WLFB.

4.1 De uitdagingen van het thuiswerken op de familie

Het eerste onderdeel van het interview had de focus op de impact van het thuiswerken op de WLFB. Er zijn vier thema's naar voren gekomen uit de antwoorden van de deelnemers welke invloed hebben gehad op de WLFB. De vier thema's zijn als volgt benoemd: i) familiale uitdagingen, ii) individuele uitdagingen met (digitaal) thuiswerken, iii) werk uitdagingen met digitaal thuiswerken en iv) aanpassingen balans.

4.1.1 Familiale uitdagingen

Familiale uitdagingen zijn de uitdagingen die de thuiswerkende ouders met kinderen overwonnen hebben om WLFB te behouden in de verschillende periodes van de COVID-19 periode. Door de lockdown kwam het hele gezin van de een op de andere dag thuis te zitten.

Het antwoord van Deelnemer 2, wat de lading het meest dekt van de gegeven antwoorden was:

'Balans die je probeert te vinden tussen activiteiten tussen werk/ gezin/ jezelf.' (Deelnemer 2)

Verder antwoord Deelnemer 7 dat de initiële tijd van lockdown niet makkelijk, maar eerder een chaotische periode was:

Tijdens de eerst lockdown wisten we, mijn man en kinderen, niet echt goed wat we deden. We deden maar wat. De situatie was nieuw voor iedereen (Deelnemer 7).

Een van de familiere uitdagingen welke grote impact had op de WLFB, was het maken van een (dag)planning. Hier liepen zes van tien deelnemers tegenaan. Voor de lockdown was het duidelijk wanneer een gezinslid weg was. Naar kantoor, naar sport etc. Tijdens de lockdowns was deze regelmaat geheel weggefallen. Het ritme dat er eerst was, was er niet meer. Om de dag in goede banen te leiden ging men gebruik maken van digitale dag- en of weekroosters. Zoals deelnemers 1 en 5 zeggen;

Iedere ochtend overleg over dagindeling [digitaal] om zo agenda's naast elkaar te leggen om de planning te maken (Deelnemer 1)

We hebben gebruik gemaakt van de "gedeelde [digitale] agenda" optie van de telefoons. Hierin zetten mijn vrouw en ik de belangrijkste meetings in waarbij we niet gestoord mochten worden en ook de lestijden van de kinderen. Hierdoor kregen we een goed beeld wie wat wanneer kon doen (Deelnemer 5)

Er zijn ook positieve ervaringen genoemd welke zich voordelen tijdens de lockdowns. Ondanks de verschillende situaties op de werkvloer, de volle (digitale) agenda's hebben deelnemers aangegeven dat zij dichter tot elkaar zijn gekomen [als familie] gedurende de lockdowns. Drie deelnemers antwoorden als volg:

Je bent op elkaar toegewezen en groeit sneller naar elkaar toe (Deelnemer 6) en

Ik heb meer tijd met mijn kinderen doorgebracht dan ik zou hebben voor corona (Deelnemer 4) en

Kinderen naar school brengen en ophalen. Dit is iets wat ik voor corona niet kon rond krijgen met werk (Deelnemer 8)

Niet alleen de ouders moesten wennen aan de nieuwe situatie. De kinderen zaten nu ook “opeens” thuis. Ze mochten niet meer naar school, sporten mocht niet meer, onderling afspreken mocht ook niet tijdens de eerste lockdown. De (school)lessen werden volledig online gegeven en ouders waren (variërend van de leeftijd van de kinderen) opeens ook juf en meester. Deze rolaanpassing bracht extra stress bij de ouders en hier moesten de kinderen ook aan wennen. In een paar gevallen waren nieuwe laptops nodig.

Toen het duidelijk werd dat de kinderen online les gingen krijgen moesten we ervoor zorgen dat we een tablet of laptop kochten voor ze. Deze hadden ze nog niet (Deelnemer 6).

Dezelfde deelnemer geeft aan dat dit om meer verantwoordelijkheden vraagt waarbij ouders het werk van hun kinderen moesten controleren of zelf moesten gaan lesgeven.

Ook zat ik opeens op de een en andere dag huiswerk na te kijken van mijn zoon en hem lesgeven, pfoee, dat was een uitdaging. Het was voor mijn zoon lastig om mij als “leraar” te zien. En dit moest allemaal nog worden gedaan tijdens het (digitaal) uitvoeren van mijn eigen werk. Dit was tijdens de eerste lockdown, omdat het allemaal nieuw was, redelijk stressvol voor mij (Deelnemer 6).

Er is wel een goed verschil te zien hoe gezinnen met het digitaal werken en lesgeven om zijn gegaan. Sommige kinderen hebbend veel geleerd van digitaal werken met een laptop tijdens die eerste lockdown:

Nadat het duidelijk werd dat er een tweede lockdown zou komen, hadden we sneller een ritme gevonden met het hele gezin (en digitaal werken). Mijn kinderen wisten nu hoe ze zelf hun laptop konden op starten. Zij zijn in korte tijd veel zelfstandiger geworden met technologische middelen (Deelnemer 7).

Echter werden de kinderen heel moe van thuisscholing en tijdens de derde lockdown gaf een ouder het volgende aan, iets waarin iedereen zich wel in kan vinden:

Mijn zoon zei in de derde lockdown: Ik ben echt helemaal klaar met corona (Deelnemer 2).

4.1.2 Individuele uitdagingen met (digitaal) thuiswerken.

Gedurende de lockdowns zijn de deelnemers ook tegen verschillende individuele/persoonlijke uitdagingen aangelopen welke invloed hebben gehad op hun WLFB. Deze uitdagingen liepen uiteen van mentaal en fysiek tot werk gerelateerd.

Zowel mentaal als fysiek had het digitaal thuiswerken effect op de deelnemers. Drie deelnemers tekenden de volgende uitdagingen aan – die wisselde van mentaal tot fysiek.

Lockdown deed mentaal wel wat mij. Dat ik veel thuis was. Vooral het thuis moeten blijven. Daar heb ik wel last van gehad (Deelnemer 2)

Bewegen is een stuk minder geworden en ook zijn mijn ogen een stuk slechter geworden (Deelnemer 4)

Mijn uitlaatklep, fitnesssen, kon niet meer. Hierdoor ben ik gaan buiten sporten. Toch had ik nog wel het gevoel dat er iets ontbrak. De sportschool. Het sociale contact tijdens het sporten had ik meer nodig dan ik in eerste instantie had verwacht (Deelnemer 8)

Bij de meeste deelnemers was een groot gedeelte van het werk wat zij al deden digitaal. Hierin veranderde er niet echt iets. Het meeste wat genoemd is door de deelnemers, zeker bij de twee deelnemers die zijn begonnen met een nieuwe baan, is het gemis van het directe contact met de collega's.

Ik heb mijn manager maar twee keer in het echt gezien in vier maanden toen ik net was gestart. Het online inwerken ging moeizaam. Het meekijken door middel van “scherm delen” werkt op zich goed, maar ik miste de inwerkmanier zoals ik gewend was. Het stellen van vragen, schakelen met collega's ging toch een stuk lastiger. Ik wist nog niet bij wie ik precies moest zijn voor bepaalde vragen (Deelnemer 2)

Het sociale contact was vooral een gemis, met name de informele gesprekken in en rondom de koffiekant. Online meetings veranderen ook, werden zakelijker en er was minder tolerantie met laatkomen in online digitale meetings:

Wat ik voornamelijk mistte tijdens het thuiswerken, zijn de informele gesprekken bij het koffiezetapparaat. Grapje maken. Tijdens de (online) meetings was het veel zakelijker dan gebruikelijk. Je wordt bij wijze van spreken al gek aangekeken als je een minuut te laat aanmeldt bij meeting. Terwijl dit op kantoor gebruikelijker was. Je pakt eerst kop koffie, je maakt een praatje en zo startte vaak een meeting later/anders. Dat is wel echt iets wat ik het meest gemist heb (Deelnemer 5)

Het werk moest tijdens de lockdowns gewoon digitaal doorgaan. Met thuiszittende kinderen gaf dit ook uitdagingen. De verwachtingen welke werkgevers hadden liepen erg uit een.

Tijdens de eerste lockdown heb ik dag en nacht moeten (digitaal) doorwerken en verschillende rapportages moeten opstellen om de risico's van corona in kaart te brengen (Deelnemer 1)

Terwijl een andere deelnemer het volgende aangaf in termen van veranderde werkuren voor WLFB:

Mijn werkgever was heel relaxed onder de nieuwe (digitaal thuiswerken) situatie. Zorg voor je kinderen en werk in de tijd dat het lukt. Er werd meer gestuurd op het werk dat ([digitaal] geleverd moest worden in plaats van vaste tijden (Deelnemer 9)

Een werkgever hield haar werknemers (digitaal) op de hoogte van wekelijkse updates en met tips hoe er goed kon worden omgegaan met de lockdowns. Deze regelmatige update gaf de deelnemer een gevoel dat hij gezien en gehoord werd met de WLFB-uitdagingen waar hij tegen aanliep.

We kregen in het begin van corona tijdperk iedere week een (digitale) update waarin werd aangegeven hoe het bedrijf er voorstond en wat we konden verwachten. Ook werden er tips gegeven vanuit Human Resources hoe we konden omgaan met de lockdowns. De regelmaat nam naar mate de tijd vorderde wel af, maar dit heeft in het begin mij erg geholpen om een (WLF) balans te vinden in het doen van mijn werk en het regelen etc. van het gezin (Deelnemer 1)

Bij de online meetings kwamen er zo nu en dan kinderen in beeld gelopen. Zoals Deelnemer 1 verwoorde:

Voor het eerst zag ik andere collega's niet meer alleen als manager maar ook als vader. Hierdoor wist ik dat iedereen in hetzelfde soort schuitje zat (Deelnemer 1)

Om ervoor te waken dat de kinderen niet om de haverklap binnen kwamen lopen tijdens de online meetings werden er verschillende oplossingen bedacht. Een veel gehoord antwoord tijdens het interview is de volgende oplossing:

Kinderen hebben meer achter tv/ tablet gezeten. Hierdoor waren ze even stil tijdens belangrijke online meetings (Deelnemer 7)

Het gevaar dat op de loer ligt bij thuiswerken is overwerken. Dit was ook een veel gehoord antwoord tijdens de interviews. Zoals Deelnemer 6 het verwoorde:

Mijn werkplek was aan de eettafel. Hierdoor was ik sneller geneigd langer door te werken. Mijn apparatuur stond er nog

Doordat de kinderen overdag les kregen, moest ik deze verloren uren in de avond inhalen (Deelnemer 7)

Ook zijn er verschillen van voor de lockdowns en tijdens de lockdown benoemd:

Reistijd is verloren gegaan, hierdoor is ook de grens tussen werk/privé vervaagd. Het schakelen tussen de rollen die ik heb is hierdoor moeilijker geworden (Deelnemer 2)

Voor de lockdowns werd thuiswerken als privilege gezien. Het was een luxe om één dag vanuit huis te mogen werken. De werkgevers waren toch niet altijd gerust op dat er vanuit huis echt gewerkt zou worden. Het werk ging echter gewoon door. Het taboe omtrent thuiswerken is nu verbroken zoals deelnemer 4 verwoorde.

Voorheen werd je gek aangekeken als je thuis ging werken. Nu er gezien is dat het werk ook heel goed kan worden gedaan vanuit huis, zou ik wel graag willen zien dat dit blijft na corona (Deelnemer 7)

4.1.3 Aanpassingen werk/privé balans

Het was voor de deelnemers, vooral in de eerste lockdown, zoeken naar een nieuwe vorm van digitale werkbalans. Er zijn verschillende oplossingen en uitdagingen benoemd in het vinden van een werkbalans in/tijdens de lockdowns. Tijdens de eerste lockdown speelden de meeste deelnemers een (lichte) vorm van paniekvoetbal. Alles was nieuw zoals drie deelnemers opmerken.

Het was zoeken voor mij, en collega's, naar een juiste en goede manier van "het nieuwe werken" (Deelnemer 8)

Tijdens de eerste lockdown wist ik niet of ik het goed deed. Mijn zoon vroeg meer tijd, kreeg meer werk vanuit school, meer spelletjes doen. Dit in goede banen leiden was een uitdaging. Met lockdown twee ging dit al stuk beter. Al doende leert men (Deelnemer 5)

We hadden met het gezin een huishoudplanning gemaakt zodat dit houvast kon geven naast het werken. Dit was even wennen voor iedereen maar het bracht wel regelmaat en structuur (Deelnemer 10)

Er lagen ook onderling wat uitdagingen/gevaren op de loer. Doordat de laptop nu thuis stond en makkelijk te bereiken was, gingen een aantal deelnemers soms vaker langer door dan nodig was.

Er ontstonden binnenshuis wat irritaties doordat ik meer uren werkte dan de bedoeling was (Deelnemer 5)

4.2 De inzet van technologische middelen

In de vorige paragraaf zijn al wat antwoorden/citaten gegeven waarin de uitdagingen van gebruik van technologische middelen naar voren is gekomen ten tijde van de lockdowns. In dit onderdeel zijn de vragen hierop dieper ingegaan, onder andere wat was het effect van de technologische middelen op het werk en gezin.

4.2.1 Thuiswerkplekken

Doordat iedereen, zonder cruciaal beroep, nu thuis moest gaan werken werden werkgevers verplicht om een thuiswerkplek te regelen zodat het werk kon doorgaan. De verzorging van deze werkplek loopt erg uiteen. Negen van de tien deelnemers hebben wel de technologische middelen vanuit de werkgever gekregen om het werk vanuit huis te kunnen blijven doen. De volgende deelnemer heeft goed samengevat wat elke deelnemer mee naar huis kreeg van hun caseorganisatie tijdens de lockdown.

Ik heb vanuit mijn werkgever een beeldscherm, bureaustoel, laptop, telefoon meegekregen om mijn thuiswerkplek in te richten (Deelnemer 6)

Er zijn ook werkgevers die doorkrijgen dat het nieuwe werken, het werken vanuit huis, meer en vaker zal gaan gebeuren een budget vrij gaan maken voor iedere werknemer. De hoogte van het bedrag verschilt ook tussen werkgevers maar hierdoor kunnen de deelnemers wel een goede werkplek in huis verzorgen.

Vanuit de werkgever hebben we een budget kregen waar mee we onze thuiswerkplek (met technologie) in kunnen richten (Deelnemer 1)

4.2.2 Voor- en nadelen van technologische middelen

De voor- en nadelen van de inzet van technologische middelen zijn onder te verdelen in twee subcategorieën. Namelijk de voor- en nadelen met betrekking tot het uitvoeren van werk en de voor- en nadelen op het gezin. Vaak zijn antwoorden aan elkaar gelijk. Er zijn een aantal voor- en nadelen gerelateerd aan het thuiswerken. Ten eerste wordt de uitvoering van werk meer taakgericht, met een focus van de voltooiing van een kleiner aantal taken als deel van groter aantal die voltooid worden en reistijd wordt minder. Echter vereist thuiswerken meer tijd achter de computer:

Ik had ineens geen reistijd meer. Verder zijn andere voordelen; efficiënter werken (thuis met technologie), meer focus (taakgericht). Alle gemakken van huis. Nadelen zijn verleiding om langer door te werken, te lang achter je bureau zitten (Deelnemer 5)

Thuiswerken geeft meer tijd om aandacht te besteden aan kinderen, huis, omgeving en tussendoor de uitvoering van kleine beheersbare taken:

Meer tijd met kinderen, meer kunnen genieten van mijn huis en omgeving. Nadelen zijn wel sociale kring werd steeds kleiner (Deelnemer 6)

Het uitvoeren van werk is minder tijd en plaats afhankelijk geworden. Ik deed soms meetings [met mijn mobiel] vanuit de auto, tijdens het uitlaten van de hond (Deelnemer 3)

Ook is door een aantal deelnemers genoemd dat door middel van inzet van technologische middelen het gezin hechter is geworden.

Mijn zoon is zelfstandiger geworden in het maken van huiswerk. Dit zorgde ervoor dat hij “niks te doen” had in de avond. Daar maakte ik graag gebruik van door extra tijd met hem door te brengen. Dit heeft de band versterkt. Ook omdat ik flexibeler was omdat ik niet meer plaatsvast hoefde te werken, kon ik meer tijd met mijn zoon door brengen. Deze tijd had ik niet gehad als ik op kantoor zou moeten werken (Deelnemer 5)

Een van de nadelen is minder contact met collega's en geen nieuwe mensen leren kennen.

Minder makkelijk in contact komen met collega's, het leren kennen van nieuwe mensen (Deelnemer 4)

Een groot voordeel is dat men bij thuiswerken ongestoord kan doorwerken en niet wordt onderbroken wat bij werken op kantoor meer kan voorkomen.

Ik heb een eigen kamer, die noem ik nu het kantoortje, in huis. Hierdoor kan ik ongestoord aan het werk. Ik krijg thuis veel meer gedaan dan op kantoor. Ik heb geen enkele vorm van afleiding (Deelnemer 9)

4.2.3 Technologie en impact op het gezin en de familie

De invloed en het gebruik van technologische apparaten (laptop, tablet, mobiel etc.) binnen het gezin is merkbaar. Zowel de ouders als de kinderen die in sommige gevallen niet technologisch 'geletterd' zijn, zijn meer gebruik gaan maken van de technologische apparaten. De kinderen zijn zelfstandiger geworden met de technologische middelen. Bijvoorbeeld, zij moeten online les gaan volgen en vanaf groep vijf ook digitale opdrachten maken. Het gevaar echter is wel dat in veel gevallen kinderen langdurig achter een scherm hebben gezeten.

Mijn zoon is zelfstandiger en handiger geworden met de tablet. Dit door Squala, online les volgen. (Deelnemer 5)

Een ouder spreekt zich uit over het gemak van de inzet van technologische middelen tijdens online meetings om hun kinderen bezig te houden.

Ik denk wel dat ik soms iets te makkelijk mijn kind achter een beeld/schermpje heb gezet. Dit was tijdens meetings wel makkelijk dan kwamen ze niet storen (Deelnemer 7)

Een positieve impact is het combineren van werktaken met huishoudelijke taken. Dat blijkt een positief gevolg voor WLFB:

Door thuiswerken kon ik ook beter meehelpen in het huishouden. Hierdoor kon ik tussen de meetings door bijvoorbeeld even snel een was aanzetten. Alle beetjes helpen toch weer (Deelnemer 7)

4.3 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de resultaten besproken welke naar voren zijn gekomen na het uitvoeren van de analyse van de verkregen data uit de interviews. Hieruit zijn verschillende thema's naar voren gekomen. De thema's zijn: beter dagelijkse planning rondom gezin, delen van verantwoordelijkheden, verschuiving van individuele WLFB grenzen en de mogelijkheid om WLFB te verbeteren door huishoudelijke taken met werktaken te combineren. In het volgende hoofdstuk zullen door middel van gebruik van de data de onderzoeksvragen worden beantwoord. Tevens zullen tot slot nog de beperkingen en implementaties worden beschreven van het onderzoek als ook de aanbevelingen voor eventueel vervolgstudie.

5 Discussie

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord. In de eerste paragraaf zal de eerste subvraag van het onderzoek worden beantwoord, gevolgd door een propositie. In de tweede paragraaf is de tweede subvraag beantwoord, ook zijn naar aanleiding van het antwoord propositie(s) opgesteld. Vervolgens is de hoofdvraag beantwoord in paragraaf 3. Tot slot is er in paragraaf 4 ingegaan op de beperkingen van het onderzoek. Ook zal in deze paragraaf de implicaties worden behandeld en aanbevelingen voor een eventueel vervolgonderzoek.

5.1 Subvraag 1: Wat voor uitdagingen heeft het thuiswerken op de familieroutine van werkende ouders en hun kinderen?

Als antwoord op deze vraag zijn uit de studie vier uitdagingen naar voren gekomen: i) gedeelde visuele agenda opstellen, ii) Individuele Work Life Family Balance grenzen. iii) combinatie van huishoudelijke taken met werk iv) aanpassingen van balans. Die uitdagingen worden beantwoord en in de volgende paragrafen besproken.

i) **WLFB met een gedeelde visuele agenda opstellen**

Een van de grootste uitdagingen is om te wennen aan een gezinsplanning in de vorm van een visueel artefact dat iedereen elke week kan volgen. Een duidelijke en fijne planning is nodig voor gezinnen om hun tijd als familie met beide werkende ouders beter in te plannen. In vier van de vijf gezinnen gaan de ouders samen om tafel zitten om een gezamenlijke visuele gezinsagenda op te stellen. Een familie (Familie 1) gaf aan dat het een levensredder is om deze agenda eerst op poten te krijgen en het vervolgens een uitdaging is om deze planning ook werkend te krijgen. Het moet de leidraad worden voor het gezin om goed door de week te komen. De planning wordt visueel gemaakt (per uur of dagdelen) en op deze manier kan het worden gevolgd door ouders en kinderen. Het verschilt per stel hoe dit eruit ziet. Twee van de vijf families hebben een planbord in uren opgedeeld. De overige gezinnen hebben de planning op basis van dagdelen gemaakt. De uitvoeringen van de gezinnen zien er als volgt uit:

Familie 1: Gebruik van een whiteboard en bepaalde magneten. Door de verschillende magneten op de uren/dagdelen te plaatsen zien de kinderen goed wie wat doet op welk moment van de dag.

Familie 2: Gebruik van een normaal planbord (zwart schoolbord met krijt), gemaakt door de moeder.

Familie 3 & 4 is vergelijkbaar met Familie 2.

Familie 5: Gebruik van een digitale app. De kinderen hebben geen toegang tot de app. Hierin hebben alleen de ouders zelf overzicht wie wat wanneer gaat doen.

Familie 1 gebruikt een whiteboard in de keuken om een tabel samen te stellen van activiteiten met tijden voor elk lid van het gezin (ouders en kinderen). Dit blijkt zeer nuttig te zijn om de werkactiviteiten in te delen. Het whiteboard verandert de dagindeling van elke ouder rond de huishoudelijke taken, het werk en de activiteiten van de kinderen. Belangrijk hierbij is dat de kinderen hun schoolwerk moeten doen wanneer ze wakker worden. Het werk en het schoolwerk van de kinderen moeten dus naadloos in elkaar overgaan en onderbroken worden, wat in de eerste lockdown nogal moeilijk was. De veranderde werkroutine, ondersteund door een visuele kalender, wordt gemakkelijker in de tweede lockdown. Dit artefact is vergelijkbaar met het artefact dat wordt aanbevolen door Purwanto et al. (2020). Die stelt dat een betere planning essentieel is voor thuiswerken, vooral wanneer werktaken moeten worden gemengd met de zorg voor kinderen. In het bijzonder moeten beide ouders in de planning worden opgenomen om hun kinderen te helpen hun dagelijkse werktaken op tijd te voltooien.

Planning maken voor week/dag is ook terug te vinden in de literatuur (Kaushik & Guleria, 2020; Purwanto et al., 2020). Familie 1 gaf aan dat zij niet goed digitaal thuis kunnen werken zonder een goede visuele agenda voor het gehele gezin. Zij weten nog niet hoe ze digitale agenda's kunnen delen. Dit hebben ze inzichtelijk gemaakt door middel van een visuele kalender. Dit is om overzicht te houden. Omdat ze niet tegelijk werken moeten ze weten wie, wat en wanneer doet en hieruit volgt de volgende propositie:

Propositie 1: *Een goed geplande visuele dagelijkse of wekelijkse gezamenlijke gezinskalender, gericht op individuele werktaken, gezamenlijke gezinstak, huishoudelijke taken en collectieve gezinstijd, verhoogt de WLFB voor gezinnen met kinderen die overwegend vanuit huis werken.*

ii) **WLFB met stellen individuele werk/privé grenzen**

Ook zijn de grenzen familie-baan, welke duidelijk zijn ten tijde voor COVID-19, vervaagd. Dit is ook wat de wetenschap zegt (Adisa et al., 2017). Het is belangrijk voor alle gezinnen om deze nieuwe grenzen terug te vinden. Het was voordien duidelijk wanneer iemand op kantoor was, dat dat werktijd was en als hij/zij weer thuis was dit privé-tijd was. Deze grenzen moeten opnieuw worden gevonden en beter gebruikt worden in de planning. In vier van de vijf gezinnen is aangegeven dat er meer uren werden gewerkt dan dat eigenlijk zou moeten. Dit levert onderlinge spanningen op in de familie. Daardoor moeten er nieuwe grenzen worden gevonden. Een van de manieren welke twee van de vier stellen heeft geholpen om de grenzen te vinden is het creëren van een eigen werkplek. Dit kan soms door in een aparte kamer te gaan zitten welke kan worden afgesloten met een deur. Deze bevindingen welke uit het interview komen, zijn ook (deels) de conclusies welke zijn getrokken uit de onderzoeken van Kaushik & Guleria (2020) en Purwanto et al. (2020). Alle werknemers vinden dit belangrijk. Weg van de familiedruk. Thuiswerken is niet op de bank, full focus on werk. Ook is het voor de kinderen duidelijk, als bijvoorbeeld de deur dicht is, dat zij niet naar binnen mogen.

Zoals net aangegeven werkt men meer dan zou moeten. Vier van de tien deelnemers heeft aangegeven meer stress te hebben gehad tijdens de lockdowns. Omdat zij het gevoel hebben meer en langer bereikbaar te moeten zijn. Ook is het makkelijk om even de laptop in de avond open te slaan en nog het een en ander te doen voor werk. Deze vorm van stress wordt ook wel “techno-overload” genoemd (Tarafder et al., 2007). Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er van de werknemer meer wordt verwacht dat hij gedurende de dag meer online is. Ongeveer de helft van de deelnemers voelt deze druk, dus volgt:

Propositie 2: *Gezinnen moeten ervoor zorgen dat er duidelijk en zichtbare grenzen zijn tussen werk en privé. Hierdoor werd de WLFB verbeterd.*

iii) **WLFB als gevolg van combinatie huishoudelijk taken met werk.**

De ouders vinden het beste van thuiswerken met kinderen dat er nieuwe taken verricht moeten worden waarbij de hele familie betrokken wordt. Bijvoorbeeld dat ieder gezinslid zijn/haar steentje moet bijdragen aan het huishouden. Gezien alle uitdagingen waarmee de gezinnen worden geconfronteerd om ervoor te zorgen dat hun werk wordt voltooid en hun kinderen worden verzorgd, terwijl ook de huishoudelijke taken worden voltooid, worden de volgende aanbevelingen in de vorm van voorstellen gedaan: Werkgevers motiveren de werknemers om ook “wandelmeeings” te doen. Dit betekent met oordopjes een online meeting doen en bijvoorbeeld ook meteen een kans om de hond uit te laten. Online meetings worden gedaan vanuit auto, tijdens hond uitlaten en ook bijvoorbeeld tijdens de kinderen ophalen van school. In de tijd tussen meetings kan men snel huishoudelijk taken tussendoor verrichten dus volgt:

Propositie 3: *Combinatie huishoudelijke taken met werk verlicht werkstress van ouders, geeft meer afleiding van werk en verbetert WLFB*

5.2 Subvraag 2: Hoe verandert thuiswerken de familie WLB?

Zowel individueel als in familieopstelling heeft het thuiswerken invloed op de WLB. Er zijn twee grote veranderingen gevonden namelijk i) meer uren werken, ii) gezinnen zijn hechter geworden door de lockdowns.

i) **Aantal gewerkte uren**

Merendeel van de deelnemers geeft aan dat hij/zij weleens meer werkt dan eigenlijk zou moeten. De grenzen die er eerst waren, zijn er niet meer. Hierdoor is de balans tussen werk en privé minder goed. Er is door acht van de tien deelnemers aangegeven dat het online houden van meetings goed verloopt maar er minder binding is met de collega's. Dit is een groot gemis. Ook ziet men dat collega's op andere momenten van de dag gaan werken om er zo voor te zorgen dat zij hun eigen gezin kunnen managen. Daardoor veranderen onbedoeld ook de werkuren. Ook de deelnemers passen hun werkschema aan op de activiteiten welke hun kinderen moeten doen. Een van de twee ouders werkt in de ochtend en de ander in de middag zodat de andere zorg kan dragen voor de zorg voor de kinderen. Vaak is het resultaat dat beide ouders in de avond de resterende uren nog gaan inhalen. Wat weer leidt tot meer gewerkte uren.

ii) **Familiedynamiek door de lockdowns**

Ook de familie moet aanpassingen maken met online meetings die de ouders hebben. Zeker bij belangrijke meetings wordt er een extra verantwoordelijkheid gelegd bij de kinderen. Het moet voor hen wel duidelijk zijn

dat zij niet hun ouders mogen storen tijdens een (belangrijke) online meeting. Bijvoorbeeld een kind mag niet op de achtergrond lopen en moet heel stil zijn tijdens de meeting en de ouders niet onderbreken. Dit vergt voor de kinderen meer discipline omdat ze niet hun ouders mogen storen. Dit geeft af en toe spanningen. De kinderen voelen zich ingeperkt en twee van de vijf stellen geven aan vermoeder te zijn omdat ze dit niet gemakkelijk vinden. Ouders trachten de belangrijke online meetings zo te plannen dat op dat moment het kind geen aandacht nodig heeft. Dit wordt gepland door middel van de inzet van het planbord.

Propositie 4: *Met thuiswerken zijn gezinnen hechter geworden: ze zijn meer op elkaar aangewezen, met goed afstemmen en door de planning inzichtelijk te maken voor ieder gezinslid zorgt dat ervoor dat er minder stress is en dat de WLFB weer meer in balans komt.*

5.3 Hoofdonderzoeksvraag: Wat is de impact van technologiegebruik op de Work Life Family Balance (WLFB) van gezinnen waarbij beide ouders met hun kinderen thuiswerken?

Op basis van de antwoorden op deze deelvraag, bewijst deze studie dat WLFB verstoort raakt in de recente lockdowns en het gedwongen thuiswerken waarbij ouders en hun kinderen betrokken zijn. Deze studie bevestigt dat deze nieuwe gedwongen situatie een hele uitdaging is voor gezinnen met kinderen die zich snel moeten aanpassen aan een veranderende situatie waarin de balans tussen werk en gezin in overeenstemming moet worden gebracht met zorg en huishoudelijke taken. In het algemeen bevestigt deze studie dat hoewel er uitdagingen zijn, de ouders het in het algemeen vrij goed deden. Deze nieuwe situatie vraagt om een betere organisatie in huis om de werk-, gezins- en zorgtaken op elkaar af te stemmen. De belangrijkste bevinding van deze studie is dat gezinnen hun dagelijkse activiteiten moeten aanpassen aan de verwachtingen van hun respectievelijke managers, afgestemd op de behoeften van hun individuele kinderen. Dit zorgt voor extra technische stress, maar de positieve kant van de zaak is dat gezinnen in deze periode als entiteiten sterker zijn geworden.

Deze studie laat zien dat WLFB iets is wat snel kan veranderen als de balans bestaat. Bij het nieuwe wereldwijde fenomeen “lockdown” is er eerst stress; hoe krijg ik het werk gedaan? hoe zorg ik voor mijn gezin? Dit maakt het vinden van een balans tussen werk/privé en familie een stuk lastiger. In deze studie is aangetoond dat het niet makkelijk was voor de ouders om een nieuwe balans te vinden. Er zijn verschillende uitdagingen gevonden waar ouders tegenaan zijn gelopen: i) gedeelde visuele agenda opstellen, ii) Individuele Work Life Balance grenzen. iii) combinatie van huishoudelijke taken met werk iv) aanpassingen van balans. Ook is het thuiswerken een factor welke extra uitdagingen met zich mee heeft gebracht. Werkgevers zullen meer begeleiding moeten bieden aan hun werknemers zodat zij makkelijker en sneller een balans kunnen vinden. Er moet ruimte zijn om af te stappen van de vaste werktijden. Zoals deelnemer 2 goed heeft verwoord: “Ik mocht flexibel werken tussen 9-5”. Werkgevers zullen er goed aan doen om meer op resultaat te gaan sturen en minder vasthouden aan de uren.

De verantwoordelijkheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van ouders en management. Het is belangrijk dat werkgevers thuiswerkende ouders met kinderen motiveren om de WLFB in balans te brengen of om te verbeteren. En hierbij ook de juiste ondersteuning te bieden.

Families zijn tevens ook dichter tot elkaar gekomen. Ouders hebben meer tijd met hun kinderen doorgebracht wat in de periode voor COVID-19 niet mogelijk was. Ze vinden het fijn om deze tijd door te brengen met elkaar. Er zijn tussen de ouders wel spanningen ontstaan om alles in goede banen te leiden en om ervoor te zorgen dat men niet te veel uren zou werken. De eerste lockdown zorgt voor veel stress. Het is voor iedereen wennen en zoeken naar een nieuwe balans. Maar naarmate de tijd vordert vindende families hierin goed hun weg en beginnen ze de tijd samen meer te waarderen.

5.4 Beperkingen en implicaties van de studie

Dit onderzoek is een interpretatief kwalitatief onderzoek. De interviews zijn afgenomen bij vijf getrouwde stellen met kinderen. In deze paragraaf worden de beperkingen van het onderzoek benoemd, tevens zijn er ook aanbevelingen gedaan voor een eventueel vervolgonderzoek.

5.4.1 Beperkingen van de studie

Tijdens het doen van het onderzoek zijn de interviews afgenomen in de laatste lockdown van 2021. Dit was in de maand december. Hierdoor is er geen mogelijkheid om gezinnen te observeren. Ook kunnen de interviews niet op locatie worden afgenomen door de lockdown. Daarom zijn deze allemaal via “Microsoft Teams” afgenomen. Omdat het om interviews gaat, is de data of de uitkomst van het onderzoek niet generaliseerbaar. Het onderzoek richt zich op ouders met kinderen die thuis basisonderwijs volgen. Aangezien dit een jonge groep kinderen is, variërend van vier tot en met negen jaar, is ervoor gekozen om de kinderen niet te spreken.

Een ander element is dat de studie een kleine studie is met een gelimiteerd aantal deelnemende gezinnen en dat dit qua kwalitatieve vereisten goed is maar niet ideaal.

5.4.2 Implicaties van het onderzoek voor de academie en de praktijk

De implicaties van het onderzoek is opgedeeld in twee richtingen. Het academisch onderzoek en de bijdrage aan de praktijk. Contributie aan het academische onderzoek is dat dit onderzoek meer inzicht geeft in hoe gezinnen, en met name de ouders, de lockdowns hebben beleefd. Dit was tot heden niet goed onderzocht. Het geeft een heldere blik op gezinnen en hoe zij WLFB hebben gehanteerd in een crisistijd.

Voor de bijdragen aan de praktijk zijn er een aantal richtlijnen en tips gegeven gericht aan ouders waar ze bij een eventuele nieuwe lockdown moeten opletten. Het belangrijkste is dat er duidelijke plannings worden gemaakt en zo de balans weer terugkrijgen in plotseling veranderde situaties. Hierdoor zal de stress afnemen. Iedereen weet waar ze aan toe zijn.

5.4.3 Aanbevelingen voor een vervolgstudie

Een advies voor een vervolgstudie zou zijn om een kwantitatieve studie te doen om meer data van meer gezinnen te verkrijgen. Ook zou het onderzoek in andere landen kunnen worden gedaan. Dit om eventueel te zien of er verschillen zijn in beleving van de lockdowns tussen landen en culturen. Ook kan er nog een groter kwalitatief onderzoek worden gedaan waarbij ook de kinderen worden geïnterviewd met diepere vragen zodat er inzicht wordt verkregen over hoe zij tegen de lockdowns aankijken. De deelnemers van dit onderzoek zijn allen hoogopgeleid (hbo-opleiding of hoger). Het is daarom ook interessant om te kijken of er eventueel andere bevindingen zijn in een andere doelgroep qua opleidingsniveau.

5.5 Eindconclusie

Deze studie heeft gekeken naar een aantal aspecten van Work Life Family Balance ten tijde van lockdowns. Er is gekeken naar families waarbij de ouders thuiswerken en de kinderen thuiszaten.

De belangrijkste bevinding is dat in de gezinnen de ouders moeten weten dat ze hun dagen goed en duidelijk moeten plannen. Een duidelijke en zichtbare indeling van dagen brengt minder stress met zich mee. Ook weten kinderen dan waar ze aan toe zijn. Het doorspreken van de planning binnen het gezin helpt zeker hierbij. Ook is het hebben van “werkruimte” aan te raden. Hierdoor zijn de grenzen tussen werk en privé beter zichtbaar voor de kinderen.

Literatuurlijst

- Adisa, A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The Covid-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *IZA Discussion Papers*, 23, 729-753.
- Benito-Osorio, D., Muñoz-Aguado, L., & Villar, C. (2014). The impact of family and work-life balance policies on the performance of Spanish listed companies. *M@n@gement*, 17(4), 214-236. <https://doi.org/10.3917/mana.174.0214>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Mass Rading.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Brough, P., & Kalliath, T. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Brown, W. S., & Palvia, P. (2015). Are mobile devices threatening your work-life balance? *Journal of Mobile Communications*, 13(3), 317-338.
- Consultancy.nl. (2020). *Coronacrisis: Lijst van cruciale beroepen en vitale sectoren*.
- Dorlo, C. (2021). Noodopvang van scholen en kinderopvang vol, ouders zien het niet meer zitten. NOS.
- Garfin, D. R. (2020). Technology as a coping tool during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: Implications and recommendations. *Stress and health : Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(4), 555-559. <https://doi.org/10.1002/smi.2975>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hamer, R., Kroes, E., & Van Ooststroom, H. (1991). Teleworking in the Netherlands: An evaluation of changes in travel behaviour. *Transportation*, 18(4), 365-382. <https://doi.org/10.1007/BF00186565>
- Holly, L. E., Fenley, A. R., Kritikos, T. K., Merson, R. A., Abidin, R. R., & Langer, D. A. (2019). Evidence-base update for parenting stress measures in clinical samples. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 48(5), 685-705. <https://doi.org/10.1080/15374416.2019.1639515>
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID -19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 9-18.
- Lijst van cruciale beroepen | SVB*. (z.d.). Sociale Verzekeringsbank. Geraadpleegd op 24 april 2021, van <https://www.svb.nl/nl/algemeen/nieuws/cruciale-beroepen>

Netherlands Code of Conduct for Research Integrity, (2018).

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, ..., & Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63-77.

<https://doi.org/10.1037/amp0000716>

Nash, M., & Churchill, B. (2020). Caring during COVID-19: A gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring responsibilities. *Gender, Work & Organization*, *27*(5), 833-846. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12484>

Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(5), 6235-6244.

Saunders, M. N. K., Philip, L., & Adrian, T. (2019). *Research Methods for Business Students*. Pearson.

Schipper, N. (2021). Heel Nederland gaat aan de wandel met de app Ommetje. 'We strijden om de medailles'. *Trouw*.

Schmitt, J. B., 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.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899>

Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, *25*(2), 103-132.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/isj.12042>

Tarafdar, M., Qiang, T. U., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, *24*(1), 301-328.

<https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>

Tavares, A. I. (2017). Telework and health benefits review. *International Journal of Healthcare*, *3*(2), 30-36.

Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, *26*(2), xiii-xxiii. <http://www.jstor.org/stable/4132319>

Wolfswinkel, J., Furtmueller, E., & Wilderom, C. (2011). Using grounded theory as a method for rigorously reviewing literature. *European Journal of Information Systems*, *22*(1), 45-55.

Bijlage 1 Coderingen interview

Codetabel interview #1

Familie 1

Interview met: Moeder

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Evenwichtig balans tussen werk privé/ familie	WLF Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Afscheiding werk en privé Niet overlopen werk en privé Geen technologie gebruik	Personal Grenzen/ regels
Mechanismen om WLFB te vergemakkelijk	eigen kantoor thuis deur dicht	Grenzen/ regels
Dingen die WLFB bemoeilijk	Studie pandemie moest doorwerken in de nacht zorg kinderen lesgeven kinderen aandachtsplitsen	Individuele uitdagingen Familiare uitdagingen.
Eigen persoonlijke mechanismen voor WLFB	Zelfonderzoek zoeken zelf balans	Zelfreflectie
Balans creëren	whatsapp groepen in de nacht doorwerken besteed te veel aandacht aan werk (tijdens pandemie) duidelijke afbakeningen werk en privé laptop opbergen negatieve invloed qua verwacht op werk	Individuele & familiare uitdagingen. WLF Balans
Tussen lockdown	niet allebei ouders naar kantoor (1x dag max) flexibele werktijden meer WLF balans voor en na spits naar kantoor snel terugval in oude gedrag/gewoontes	Individuele uitdagingen Familiare uitdagingen.
Verschil LD1 en LD2	kind weer naar school overdag werken daarna tijd met zoon minder in de avond werken vrij tijd; helpt met WLFB	Aanpassingen balans
Thuiswerken impact op WLFB	dag en nacht helpen met analysis continue werken meer intensieve navragen om hulp/dienstlevering 'paniekvoetbal' (gevoel)	Thuiswerk uitdagingen

	Bedrijf vraagt om meer inzet grote klappen in werksector (financieel)	
Wat heeft veranderd	minder toegankelijk voor werk meer aandacht thuis meer focus op belangrijke zaken prioritering in leven herzien max 2x dagen op kantoor kop gedraaid met dagen op kantoor	Voordelen thuiswerken
Creëren WLFB	rooster opgesteld dagelijks wie wat doet elke uur kind weten wat de rooster is ochtends overleg over dagindeling agenda met 2xen om dag planning te doet.	Familiaire uitdagingen Aanpassingen balans
Rollen werknemer en mama	Privé leven meer open dan normaal Kind op beeldscherm /collega's Zie ander kant van een werknemer Mensen kijken anders naar elkaar Rollen verandert werknemer(manager) werd papa/mama	Voordelen thuiswerken
Technologie?	werkgever goed geregeld iedereen laptop thuiswerken ging door vergoeding thuiswerkplek laptop makkelijk werken op bank CAO RFH recht of privé tijd	Technologische hulpmiddelen faciliteren thuiswerken
Voordelen lockdown	Flexibeler dan voorheen lesgegeven kind met laptop altijd bereikbaar kind veel schermtijd (niet goed) grenzen meegeven, meer regels	Voordelen thuiswerken Nadelen thuiswerken

Codetabel interview #2

Familie 1

Interview met: Vader

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Balans tussen werk/gezin/jezelf.	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Niemand te kort doen Werkdag goed afsluiten	Grenzen/ regels
Mechanismen om WLFB te vergemakkelijkt	eigen kantoor thuis deur dicht	Grenzen/ regels
Voor Lockdown	Balans WLFB Duidelijk grenzen tussen werk/ privé	Individuele uitdagingen Balans
Tijdens lockdown	Geen reistijd Rolverdeling Ruimte in huis Behoefte aan contact	Individuele uitdagingen Familiare uitdagingen. Aanpassingen balans
Verschil LD1 en LD2	kind weer naar school Nieuwe baan	Aanpassingen balans Familiare uitdagingen Individuele uitdagingen
Thuiswerken impact op WLFB	Online inwerken De dag samen beginnen/ doornemen	Werk uitdagingen Aanpassingen Balans
Creëren WLFB	rooster opgesteld afstemmen kind weet wat het rooster is ochtends overleg over dagindeling	Familiare uitdagingen
Technologie?	werkgever goed geregeld iedereen laptop thuiswerken ging door Volwaardige werkplek in bruikleen	Faciliteiten thuiswerken
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Geen clean desk policy thuis Eigen omgeving geen reistijd/ frustraties Workshops gehad over nieuwe werken Reistijd, tijd om te wisselen van rol Missen van connectie met collega's Online inwerken lastig	Voordelen thuiswerken Nadelen Thuiswerken
Tips WLFB te verbeteren	Meer tijd voor mezelf Flexibel werken, maar meetings wel tussen 9-5 worden gepland.	Individuele uitdagingen Werkgever uitdagingen

Codetabel interview #3

Familie 2

Interview met: Vader

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Goede mix tussen werken en tijd met gezin kunnen door werk/ na werk.	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Voor mij is er goede mix; genieten van gezin; energie van werk/ energie	Grenzen/ regels
Voor Lockdown	Geen balans; te veel werken, detachering. Nieuwe baan: Beter balans, duidelijke grenzen tussen werk en privé.	Individuele uitdagingen Balans
Tijdens lockdown	Langere dagen/ thuis werken meer uren maken Thuis betere concentratie	Individuele uitdagingen Familiare uitdagingen. Aanpassingen balans Voordeel thuiswerken
Verschil LD1 en LD2	Bij werkgever stiekem goed voorbereid; thuis werken werkte perfect. Opeens 2 kinderen thuis. Praktijk veel tijd zorg door vrouw 1ste lockdown was schipperen	Aanpassingen balans Familiare uitdagingen Individuele uitdagingen Balans Familiare uitdagingen
Thuiswerken impact op WLFB	Reistijd is werktijd geworden. Meer thuis; Reistijd schakelen tussen rollen. Tussendoor werk/ meer zien van kinderen. Persoonlijk heel fijn/ soms niet praktisch	Werk uitdagingen Aanpassingen Balans Familiare uitdaging
Creëren WLFB	Inzet opa en oma als oppas	Familiare uitdagingen
Technologie?	werkgever goed geregeld Fijne werkplek in huis	Faciliteiten thuiswerken
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Kinderen vaak zien In contacten komen met collega's/ nieuwe mensen/ laten zien hoe je werkt. Bewegen is stuk minder geworden Ogen werken slechter	Voordelen thuiswerken Nadelen Thuiswerken

Tips WLFB te verbeteren	Zorgen voor meer beweging Hulp in het verkrijgen van een balans thuis	Individuele uitdagingen Werkgever uitdagingen
-------------------------	--	--

Codetabel interview #4

Familie 2

Interview met: Moeder

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Goede verhouding tussen werk/ en je thuis/ privé leven.	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Tegen structureel overwerken/ dat beïnvloedt de wlfb Goede dag: Overdag de uren draaien, normale tijd afsluiten. Tijd maken voor gezin, eten.	Grenzen/ regels Balans
Voor Lockdown	Beter; incidenteel overwerken. Thuis werken was geen optie Meer privé	Werk uitdagingen Balans
Tijdens lockdown	Zorg voor de kinderen Breekt te veel op, niet productief genoeg. Die uren inhalen	Individuele uitdagingen Familiare uitdagingen. Aanpassingen balans
Thuiswerken impact op WLFB	Ziet de kinderen vaker; Constant onderbreken Thuis onderwijs.	Voordeel/ Familiare uitdaging Werk uitdagingen Aanpassingen Balans/ familiare uitdaging
Creëren WLFB	Door thuis onderwijs zijn kinderen zelfstandiger Sport: de jongste moest zelf jas ophangen/ omkleden bij zwembad; Veel in de avond bij gewerkt. Thuis werken met kinderen Drama, lastig motiveren Flexibeler werken.	Familiare uitdagingen Familiare uitdagingen/ kind: Balans Werkuitdagingen Voordelen thuiswerken
Technologie?	Always online Kijkje in de keuken (mensen zagen je werkplek thuis)	Techno-overload Nadeel thuiswerken
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Huishoudelijke taken kunne doen overdag op rustige momenten Werken in de avond	Voordelen thuiswerken Nadelen Thuiswerken
Tips WLFB te verbeteren	Mix tussen kantoor en thuis Onder de mensen blijven	Individuele uitdagingen

	<p>Meer waken; zorg medewerkers niet uit zicht verliest.</p> <p>3 kantoor en 2 dagen thuis</p> <p>Strenger zijn voor jezelf, c.q. op tijd afsluiten</p>	<p>Werkgever uitdagingen</p> <p>Werk uitdagingen</p>
--	---	--

Codetabel interview #5

Familie 3

Interview met: Vader

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Dat alles smooth verloopt tussen privé en werk.	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Nu is mijn werk gedaan – tijd voor familie/ activiteiten met de kleine.	Grenzen/ regels Balans
Voor Lockdown	Was beter; sluit af op kantoor en dan is het voorbij.	Werk uitdagingen
Tijdens lockdown	1ste lockdown: Heel snel wennen; De allerjongste zat toen nog niet op de basisschool.	Individuele uitdagingen Familiäre uitdagingen. Aanpassingen balans
Verschil LD1 en LD2	Meer regelmaat; schema/ planning.	Familiäre uitdagingen Balans Familiäre uitdagingen
Thuiswerken impact op WLFB	Goede afspraken – meer taakgericht. Taakgericht: mee helpen in huishouden.	Familiäre uitdaging Werk uitdagingen Aanpassingen Balans/ familiäre uitdaging
Creëren WLFB	Duidelijk planning gemaakt door mijn vrouw. Flexibeler werken.	Balans Familiäre uitdagingen Balans Werkuitdagingen
Technologie?	Goede werkplek thuis: beeldscherm, desko (leverancier thuiswerkplekken)	Werk uitdagingen
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Kind Naar school brengen Geen reistijd Meer focussen Alle gemakken van eigen huis	Hechter worden gezin Voordelen thuiswerken

	Eenzijdig – meer tijd aan werkplek Werk je te lang Te lang zitten achter bureau	Nadelen Thuiswerken
Tips WLFb te verbeteren	Thuis meer doen, minder snel achter laptop in de avond Meer sturen op geleverde resultaat i.p.v. “vaste uren”	Individuele uitdagingen Balans. Werkgever uitdagingen Werk uitdagingen

Codetabel interview #6

Familie 3

Interview met: Moeder

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Einde van de dag zien te overleven: geen ruzie/ geen discussie	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Werk gedaan; kind naar school brengen/halen en werkjes gedaan. Lunch op tijd op tafel. Alles loopt goed door.	Grenzen/ regels Balans
Voor Lockdown	Alles vlotjes; naar kantoor gaan; thuis komen.	Balans Werk uitdagingen
Tijdens lockdown	Weet je niet wannier je goed doet We deden maar wat	Familiare uitdagingen.
Verschil LD1 en LD2	Ik maak de planning. Nu relaxter	Familiare uitdagingen Balans
Thuiswerken impact op WLFB	Geen sociale activiteiten meer met collega's – snel saai/ sleur Begin van de lockdown onderling irritaties	Individuele uitdagingen Familiare uitdagingen
Creëren WLFB	Planning maken voor de dag/ week	Balans Familiare uitdagingen
Technologie?	Zoon achter tablet tijdens meetings Zoon zelfstandiger met laptop Werk wat ik deed was al digitaal	Familiare uitdagingen Werk uitdagingen Familiare uitdagingen Werk uitdagingen
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Geniet meer van mijn huis. Meer van omgeving Meer tijd met kinderen Sociale kring wordt steeds kleiner; Meer digitaal (meetings etc.)	Voordelen thuiswerken Hechter worden gezin Nadelen Thuiswerken
Tips WLFB te verbeteren	Onderling betere afspraken maken m.b.t. taakverdeling huishouden Betere thuiswerkplek vanuit de werkgever	Familiare uitdagingen Werk uitdagingen

Codetabel interview #7

Familie 4

Interview met: Vader

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	De balans tussen je gezinsleven/ werk.	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Het een mag geen hinder van het ander ondervinden Je shit op orde	Grenzen, regels Grenzen, regels
Voor Lockdown	Vroeg beginnen, vroeg klaar Makkelijker switchen tussen rollen, tussen werk/ privé	Balans Familiare uitdagingen
Tijdens lockdown	Minder reisbeweging Projecten digitaal/ online beginnen en afronden	Individuele uitdagingen Werk uitdagingen
Verschil LD1 en LD2	Geen verschil. Eerste lockdown relaxt, de daaropvolgende hetzelfde	Balans
Thuiswerken impact op WLFB	Meer tijd met gezin Meer tijd met partner	Hechter gezin Familiare uitdagingen, balans Individuele uitdagingen
Creëren WLFB	Zoeken; hoe werkt het nieuwe werken. Dag tijden werken Rust moment pakken Stoppen is stoppen Meer overleg gehad Aldoende leert men.	Werk uitdagingen Balans Individuele uitdagingen Individuele uitdagingen Werk uitdagingen Balans
Technologie?	Goede thuiswerkregeling Office 365 optimaal benutten	Werk uitdagingen Werk uitdagingen
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Reistijd gewin; Veel efficiënter qua overleggen: bedrijf breed. ICF – op kantoor is lastiger overleg plannen. Relaties onderhouden waar je eventueel niks aan hebt Sociale kring wordt steeds kleiner; Meer digitaal (meetings etc.)	Voordelen thuiswerken Nadelen thuiswerken

Tips WLFB te verbeteren	Bewust agenda blokken en beter plannen	Balans Individuele uitdagingen
-------------------------	--	-----------------------------------

Codetabel interview #8

Familie 4

Interview met: Moeder

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Goede verhouding tussen werk/ gezin	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Goede dag; alles loopt zoals het moet lopen	Grenzen, regels Balans
Voor Lockdown	Duidelijk scheiding tussen werk en privé Meer stress in de ochtend	Balans Familiare uitdagingen
Tijdens lockdown	In het begin meer schipperen/ regelen	Familiare uitdagingen
Verskil LD1 en LD2	Door de geleerde lessen, geen stress in andere lockdowns gehad	Balans
Thuiswerken impact op WLFB	Meer tijd met gezin/ kinderen: Samen ontbijten Geen reistijd Meer pauze zien te nemen	Hechter gezin Familiare uitdagingen, balans Werk uitdagingen Individuele uitdagingen
Creëren WLFB	Om beurten oppassen op de kinderen Meer inzet van opa & oma Vaker TV aan	Familiare uitdagingen Familiare uitdagingen Familiare uitdagingen
Technologie?	Budget beschikbaar voor werkplek	Werk uitdagingen
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Alles bij de hand Beter koffie Slechtere werkhouding door gebrek aan goede stoel.	Voordelen thuiswerken Nadelen thuiswerken
Tips WLFB te verbeteren	Werkgever meer coaching in pauze nemen Niet verplicht online hoeven "te voelen" Zelf strenger worden m.b.t. bijvoorbeeld pauzes nemen	Werk uitdagingen Werk uitdagingen Individuele uitdagingen

Codetabel interview #9

Familie 5

Interview met: Vader

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Gezond balans tussen werk en privé. Werk om te leven	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Tijd voor kinderen en vrouw/ niet het idee dat ik verdrink in het werk	Grenzen, regels Balans
Voor Lockdown	Vroeg eruit, laat thuis	Balans Familiare uitdagingen
Tijdens lockdown	Relaxed. Nu nog nooit zo rustig op de weg	Balans, werk uitdagingen
Thuiswerken impact op WLFB	Meer tijd voor alles. Kinderen naar school kunnen brengen en halen	Familiare uitdagingen, balans Hechter gezin
Creëren WLFB	Vrouw maakte de planning. Meer vanuit huis mogen doen l.p.v. eerst naar kantoor > direct naar huis	Balans Werk uitdagingen Balans
Technologie?	Budget beschikbaar voor werkplek	Werk uitdagingen
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Administratie thuis kunnen doen In lockdowns minder dagen gewerkt, particuliere markt was on hold Saai	Voordelen thuiswerken Nadelen thuiswerken
Tips WLFB te verbeteren	Werkgever meer coaching in pauze nemen Niet verplicht online hoeven "te voelen"	Werk uitdagingen Werk uitdagingen Individuele uitdagingen

Codetabel interview #10

Familie 5

Interview met: Moeder

Onderdeel interview	Open codering	Axiaal Coderen
WLFB Begrip	Goed gevoel bij combineren tussen werk en privé	Balans
Verwachting/wensen v WLFB	Bewust tijd met de kinderen heb doorgebracht.	Familiaire uitdagingen
Voor Lockdown	Die was verstoorder. Er was weinig balans Vaste kantoortijden	Balans Individuele uitdagingen Werk uitdagingen
Tijdens lockdown	Ontspannen, geen reistijd bijvoorbeeld. Schuldig voelen omdat je de kinderen wel aandacht wil geven maar het niet altijd kan	Balans Individuele uitdagingen
Verschil LD1 en LD2	Lockdown 1; iedereen opzoek naar de beste werkwijze Lockdown 2: iedereen al beter zijn draai gegeven. Lockdown 3 was chaotischer door mijn nieuwe baan en minder flexibiliteit	Balans Familiare uitdagingen Werkuitdagingen Balans
Thuiswerken impact op WLFB	Kinderen naar school. Uitzwaaien. Op tijd eten op tafel en avondritueel rustig Geen reistijd	Hechter gezin Familiare uitdagingen, balans Balans
Creëren WLFB	Tijd maken voor opstelling planning Flexibele werken waar kan, avonduren.	Familiaire uitdagingen Werk uitdagingen Balans
Technologie?	Nadeel: kinderen te snel achter tv of laptop. Wil ze niet zo vaak. Maar at is wel de mogelijkheid waardoor je ongestoord uurtje in meeting kan zitten.	Familiaire uitdagingen

	Voordeel; ze leren vanaf groep 2 al met iPad om gaan. Vanaf groep 3 krijgen ze eigen Chromebook waar ze verantwoordelijk moeten zijn. Ze kan het allemaal zelf.	Familiere uitdagingen
Voordelen/ nadelen thuiswerken	Geen reistijd Meer gefocussed te werk Het zeer gelimiteerde contact met collega's. Voel veel minder de connectie met collega's.	Voordelen thuiswerken Nadelen thuiswerken
Tips WLFB te verbeteren	Meer flexibiliteit Handmatig automatiseren Ommetjes/ activiteiten met collega's	Werk uitdagingen Werk uitdagingen Werk uitdagingen