

Master's Thesis Educational Sciences

Werk-privé boundary-management: een persoonsgerichte benadering.

Kim Meijer (6223362)

Universiteit Utrecht

Datum: 10 juni 2019

Themagroep: Boundary crossing

Eerste beoordelaar: Larike Bronkhorst

Tweede beoordelaar: Jonne Vulperhorst

Aantal woorden: 7916

Inhoud

Abstract	3
1. Introductie	4
2. Theoretisch kader	5
2.1 Werkdomein en privédomein	6
2.2 Boundary-theorie en boundary-management	7
2.3 Conflict versus verrijking	9
3. Methode.....	10
3.1 Onderzoeksdesign	10
3.2 Deelnemers.....	10
3.4 Procedure.....	13
3.5 Data analyse	13
4. Resultaten	16
4.1 De werkindegreerders	17
4.3 De werkafronders	19
4.4 De privé-integreerders	20
4.5 Overeenkomsten tussen (bijna) alle deelnemers.	24
5. Conclusie en discussie.....	26
5.1 Bevindingen en conclusies	27
5.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek.....	31
5.3 Praktische implicaties.....	32
5.4 Tot slot.....	33
Literatuur.....	33
Bijlage A: Interviewleidraad	41
Bijlage B: Codeboom	45
Bijlage C: Overzicht toegepaste boundary-managementstrategieën	49
Bijlage D: Overzicht gepercipieerde ondersteuning vanuit de werkcontext	50
Bijlage E: Membercheck	51
Bijlage F: Uitkomsten membercheck	53
Bijlage G: FETC-formulier	54
Bijlage H: Informatie- en wervingsbrief	64
Bijlage I: Toestemmingsformulier	65

Abstract

Ieder individu heeft zijn voorkeur als het gaat om de mate waarin werk en privé geïntegreerd of gesegmenteerd worden. Mensen zetten, bewust en onbewust, boundary-managementstrategieën in om de gewenste werk-privé(dis)continuïteit te bereiken en werk-privéconflicten te voorkomen. Boundary-theorie benadrukt dat naast de werknemer, ook de werkcontext boundary-managementgedrag kan beïnvloeden. Er is opvallend weinig onderzoek gedaan naar de mogelijk verklarende factor van boundary-management in het creëren van de gewenste werk-privésituatie. Doel van dit persoonsgerichte onderzoek is dan ook om met semigestructureerde interviews te achterhalen op welke wijze de gewenste werk-privé(dis)continuïteit van werknemers gerelateerd is aan de toegepaste boundary-managementstrategieën en gepercipieerde werkondersteuning. Via directieve contentanalyse zijn vier (dis)continuïteitsprofielen vastgesteld. Middels inductieve contentanalyse zijn tien boundary-managementstrategieën en veertien typen gepercipieerde werkondersteuning geïdentificeerd. Geconcludeerd kan worden dat toegepaste boundary-managementstrategieën deels wel en deels niet gerelateerd zijn aan de gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Daarnaast blijken de verschillende typen gepercipieerde ondersteuning bij te dragen aan *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen. Werknemers kunnen deze inzichten gebruiken om de kennis onder hun werknemers te vergroten over (dis)continuïteitsvoorkeuren en (gerelateerde) boundary-managementstrategieën. Bovendien kunnen organisaties de werkcontext aanpassen door in te zetten op factoren die men als ondersteunend ervaart bij het creëren van een gewenste werk-privé (dis)continuïteit.

Kernwoorden: boundary-theorie, werk-privé(dis)continuïteit, werk-privé balans, boundary-managementstrategieën, werkondersteuning, persoonsgerichte analyse.

1. Introductie

De grenzen tussen werk en privé lijken tegenwoordig steeds meer te vervagen (Furtado, Sobral & Peci, 2016; Nam, 2013). Dit heeft te maken met veranderingen in het privé- en werkdomein (Daniel & Sonnentag, 2016; Ramarajan & Reid, 2013). Zo zijn er meer tweeverdieners en eenoudergezinnen (Casad, 2008; Furtado et al., 2016) en hogere verwachtingen betreffende vrijetijdsbesteding (Clutterbuck, 2003; Lewis, 2003). Mede hierom werken we gemiddeld steeds meer uren (Clutterbuck, 2003). Bovendien zorgen technologische ontwikkelingen zoals smartphones en e-mail ervoor dat werk en privé vaker met elkaar in aanraking komen (Daniel & Sonnentag, 2016; Dén-Nagy, 2014). Eindeloze communicatiemogelijkheden in combinatie met de groeiende werkflexibiliteit (bijvoorbeeld flexwerk en thuiswerken) vragen meer dan ooit om zelfregulering van de werk- en privégrenzen (Rothbard, Phillips & Dumas, 2005).

Boundary-theorieën benadrukken dat het belangrijk is dat individuen hun eigen ideale manier moeten vinden om de verschillende domeinen met elkaar te integreren, segregeren en met elkaar in balans te brengen (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Wanneer een domein te veel tijd of aandacht vraagt, kan dit ten koste gaan van een ander domein. Hierdoor kan een werk-privéconflict ontstaan (Ollo-López, & Goñi-Legaz, 2017). Zo'n conflict kan gepaard gaan met negatieve consequenties, zoals stress (Qu & Zhao, 2012), verlaagd welzijn (Wu, Rusyidi, Claiborne, & McCarthy, 2013), lagere werktevredenheid (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), slechte werkprestaties (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011) en een hogere absentiegraad (Grandey & Cropanzano 1999). Steeds meer werkgevers spelen hierop in door werknemers te helpen bij het realiseren van een gewenste werk-privébalans, bijvoorbeeld door het aanbieden van kinderopvang of afspraken over snelle compensatie van overuren (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, & Gabriel Cegarra-Navarro, 2012).

Verschillende studies gaan in op de balans tussen werk en privé (bijvoorbeeld Allen & Martin, 2017; Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009; Qu & Zhao, 2012; Wu et al., 2013). De meeste studies op dit terrein gaan echter in op de balans tussen het werk- en familiedomein, zonder dat het volledige privé domein (sport, vrije tijd, kerk, etc.) wordt meegenomen (Hall, Kossek, Briscoe, Pichler & Lee, 2013). Daarnaast valt op dat weinig onderzoek boundary-managementgedrag, oftewel de omgang met rolgrenzen, onderzoekt als mogelijk verklarende factor van werk-privébalans of werk-privéconflict (Furtuado et al., 2016). Boundary-theorie benadrukt dat niet alleen de werknemer, maar ook de werkcontext het boundary-management kan beïnvloeden (Ashforth et al., 2000; Kreiner, 2006). Het is dus theoretisch relevant om onderzoek te doen naar boundary-managementstrategieën die werknemers inzetten om hun persoonlijke werk-privébalans te realiseren, met inachtneming van het volledige privé domein en de ondersteunende rol van de werkcontext. Op deze wijze kan een breder perspectief verkregen worden op het relatief nieuwe onderzoeksveld van boundary-management om werk-privéconflicten te voorkomen en indien gewenst werk-privéverrijking te bewerkstelligen.

Het doel van deze studie is om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop werknemers de door hun gewenste werk-privésituatie proberen te realiseren. Daarbij wordt gekeken naar de toegepaste strategieën en wat daarbij door werknemers als ondersteuning vanuit de werkcontext wordt ervaren. De praktische relevantie van dit onderzoek is dat meer inzicht in boundary-managementstrategieën mensen (die moeite hebben met zelfregulatie van de grenzen) extra handvatten kan geven om hun gewenste werk-privésituatie te creëren. Door de werkcontext in deze studie mee te nemen, kunnen werkgevers bovendien inzicht krijgen in de wijze waarop zij hun medewerkers bij dit thema kunnen ondersteunen.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden de concepten ‘werk- en privé domein’, ‘boundary-theorie en boundary-management’ en ‘conflict versus verrijking’ toegelicht.

2.1 Werkdomein en privédomein

Voor het beschrijven van de afstemming tussen werk en privé worden in de literatuur uiteenlopende termen gebruikt, zoals werk-familie, werk-leven, werk-thuis, werk-privé en werk-vrije tijd (Nam, 2014). In deze studie wordt de term werk-privé gebruikt. Enerzijds omdat wordt ingegaan op het werkende leven en anderzijds omdat wordt ingaan op alle facetten van het niet-werkende leven. De termen ‘familie’, ‘thuis’ en ‘vrije tijd’ impliceren onterecht dat het gaat om een gedeelte van het niet-werkgerelateerde domein; ‘leven’ impliceert onterecht dat werk geen onderdeel is van het leven.

Hoewel uit de literatuur blijkt dat er een relatie is tussen de domeinen werk en privé, is er nog veel onduidelijkheid over wat deze domeinen precies inhouden (Geurts & Demerouti, 2003). Onder het werkdomein wordt meestal het takenpakket verstaan dat een persoon uitvoert terwijl hij een functie in een organisatie vervult (Geurts & Demerouti, 2003). Of het hier om betaald en/of onbetaald werk gaat, blijft onduidelijk. In deze studie wordt het werkdomein gedefinieerd als: de uitvoering van een takenpakket op basis van een arbeidsovereenkomst, die volgens vastgelegde afspraken en op vastgelegde tijden wordt betaald. Hieronder kunnen ook incidentele onbetaalde nevendiensten vallen, als deze horen bij het contractuele takenpakket (Geurts & Demerouti, 2003; Lewis, 2003; Nam, 2013).

Het privédomein wordt in de literatuur meestal gezien als het tegenovergestelde van het werkdomein, omdat het zou gaan om tijd zonder verplichtingen met vrije keuze in activiteiten (Iso-Ahola, 1997). Echter, deze omschrijving biedt onvoldoende duidelijkheid. Het concept ‘vrije keuze’ is namelijk relatief (Lewis, 2003). Aan het privédomein zijn ook verplichtingen en verantwoordelijkheden verbonden, zoals huishoudelijke activiteiten, sociale verplichtingen en de opvoeding van kinderen (Geurts & Demerouti, 2003). In deze studie wordt het privédomein omschreven als de tijd waarin niet-werkgerelateerde activiteiten worden ondernomen, die als vrijwillig kunnen worden gezien. Vrijwillig impliceert dus niet dat deze

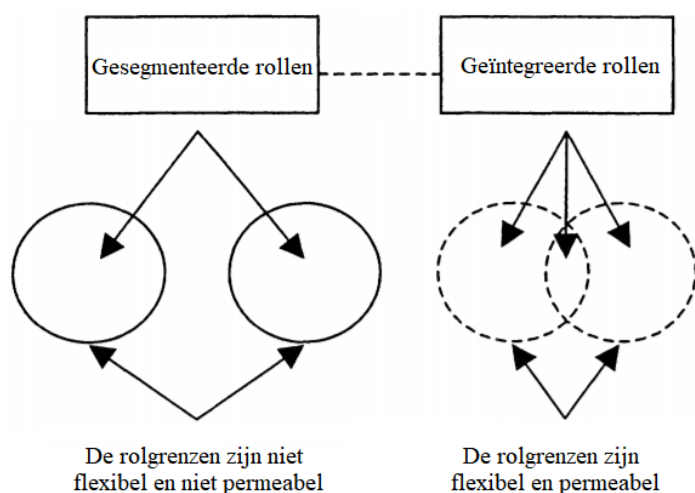
activiteiten vrijblijvend zijn. De keuze voor een gezin met kinderen kan als vrijwillig worden gezien, maar is niet zonder verplichtingen en verantwoordelijkheden.

Het onderscheid tussen deze domeinen is de laatste jaren complexer geworden door ontwikkelingen in het werkveld, zoals een toename in thuiswerken of fitness-service, aangeboden door de werkgever (Geurts & Demerouti, 2003). Daarom is het in deze studiecontext belangrijk om na te gaan of de betreffende activiteit werkgerelateerd is. Indien dat het geval is zoals bij thuis- of overwerken, moet dit vanuit de in deze studie gehanteerde terminologie worden gezien als een activiteit uit het werkdomein, ongeacht of de persoon zich fysiek op de werkvloer bevindt of niet. Dit geldt ook voor een activiteit uit het privé-domein die plaatsvindt op de werkvloer: omdat dit geen werkgerelateerde activiteit is, moet dit worden gezien als een activiteit uit privé-domein, ook al gebeurt het onder werktijd.

2.2 Boundary-theorie en boundary-management

Boundary-theorie stelt dat mensen fysieke, temporele en psychologische grenzen ervaren, creëren en beheren tussen de verschillende rollen die zij aannemen in verschillende domeinen, zoals de rol van student en werknemer (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Grenzen worden door Akkerman en Bakker (2011) gedefinieerd als socioculturele verschillen tussen domeinen, die leiden tot discontinuïteit in actie en interactie. Wanneer je (weer) continuïteit wil realiseren tussen deze domeinen, dan doe je aan boundary-crossing. Individuen verschillen in hun voorkeuren betreffende de sterkte van de grenzen tussen domeinen (Bogaerts, De Cooman, & De Gieter, 2018). Sterke werk-privégrenzen worden gecreëerd om het werk- en privé-domein gescheiden te houden, bijvoorbeeld door gescheiden e-mailaccounts en een aparte werktelefoon. Vervaagde of zwakke werk-privégrenzen staan deze domeinen toe om met elkaar te vermengen, bijvoorbeeld door buiten werktijd te ontspannen met collega's of thuis te werken. De (dis)continuïteitsvoorkeur kan op één continuüm worden geplaatst: van segmentatie (sterke grenzen) tot integratie (vervaagde grenzen) (Ashforth et al., 2000). De plaats op dit continuüm

wordt bepaald door de mate waarin iemands rolgrenzen *permeabel* (doordringbaar) en *flexibel* zijn, zie Figuur 1.



Figuur 1. Het continuüm van rolintegratie en -segmentatie, ontleend aan Ashforth et al. (2000).

Hoe meer domeinen worden geïntegreerd, hoe meer permeabel de grens is (Ashforth et al., 2000). Hierbij worden elementen van het ene domein vaak in een ander domein teruggevonden. Het gaat om de mate waarin een rol het toestaat om fysiek in het ene domein te zijn en psychologisch of gedragsmatig in een andere rol. Als je privételefoontjes accepteert tijdens werktijd, is de grens van de werknemersrol permeabel. Hoewel permeabele grenzen zorgen voor gemakkelijke transitie tussen de domeinen, vergroot het ook de kans op ongewenste verstoring van het ene domein in het andere, waardoor verwarring kan ontstaan over welke rol iemand aanneemt (Ashforth et al., 2000; Michel et al., 2014). Om ongewenste verstoringen tegen te gaan kunnen mensen boundary-managementstrategieën inzetten en kan ondersteuning worden geboden vanuit de werkcontext (Kreiner, 2006; Furtado et al., 2016).

Een grens is flexibel als iemand de grens van het ene domein laat versoepelen, zodat kan worden voldaan aan de eisen van het andere domein (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nam, 2014). Als je eerder weggaat van werk vanwege privé-omstandigheden dan is de grens van de werknemersrol flexibel. De verschillende domeinen hebben verschillende rolverwachtingen (Voydanoff, 2005). Ook om hiermee om te gaan gebruiken mensen

boundary-managementstrategieën en kan de werkgever ondersteuning bieden (Kreiner, 2006; Furtado et al., 2016).

De gewenste werk-privé(dis)continuïteit wordt dus bepaald door de flexibiliteit en permeabiliteit van iemands rolgrenzen en daarmee dus de mate waarin het werkdomein en het privé-domein worden geïntegreerd of gesegmenteerd. Boundary-managementstrategieën en werkondersteuning dragen bij aan het kunnen realiseren van deze gewenste (dis)continuïteit.

2.3 Conflict versus verrijking

In de werk-privéliteratuur overheerst de opvatting dat het werkdomein en het privé-domein gescheiden zijn en met elkaar concurreren om schaarse middelen als tijd en aandacht (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009). Hierbij domineert het conflict-perspectief, waarbij conflicten tijd(tekort) of spanning (door alle verplichtingen) kunnen betreffen (Greenhaus & Powell, 2006).

Daarentegen zijn er enkele onderzoeken die aandacht vragen voor mogelijke positieve effecten wanneer iemand participeert in meerdere domeinen (Daniel & Sonnentag, 2016; Greenhaus & Powell, 2006). Een van de concepten die in werk-privéonderzoek naar voren komt is werk-privéverrijking (Gareis et al., 2009; Greenhaus & Powell, 2006). Dit is de mate waarin opgedane ervaringen in het ene domein, de levenskwaliteit in het andere domein verbeteren (Greenhaus & Powell, 2006). Als iemand ervoor kiest om werk en privé strikt gescheiden te houden, dan beïnvloeden deze domeinen elkaar vrijwel niet (Ilies, Wilson & Wagner, 2009). Daarom is een voorwaarde voor werk-privéverrijking dat er enigszins sprake is van werk-privéintegratie, oftewel enige voorkeur voor werk-privécontinuïteit (Daniel & Sonnentag, 2016). Als iemand bewust dan wel onbewust werk-privéintegratie laat plaatsvinden, dan maakt dit de transfer van kennis en vaardigheden mogelijk. Neem bijvoorbeeld organisatievaardigheden opgedaan in het werkdomein, die worden ingezet bij de

vakantieplanning. Hierdoor wordt de roluitoefening in het privé-domein verbeterd en verrijkt (Masuda & Visio, 2012).

2.4 Onderzoeksvraag

Bij de gewenste werk-privé(dis)continuïteit van werknemers spelen dus verschillende elementen een rol, waaronder permeabiliteitsvoorkeuren, flexibiliteitsvoorkeuren en het al dan niet nastreven van werk-privéverrijking. Werknemers zetten boundary-managementstrategieën in om te voldoen aan de verschillende rolverwachtingen en werk-privé conflict te voorkomen en werkgevers proberen hun werknemers te ondersteunen bij het creëren van de gewenste (dis)continuïteit. Om meer inzicht te krijgen in de relatie tussen deze verschillende concepten staat de volgende vraag centraal: *Op welke wijze is de gewenste werk-privé(dis)continuïteit van werknemers gerelateerd aan de toegepaste boundary-managementstrategieën en gepercipieerde ondersteuning uit de werkcontext?*

3. Methode

3.1 Onderzoeksdesign

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoeksdesign omdat dit de mogelijkheid geeft om op genuanceerde wijze persoonlijke ervaringen, wensen en voorkeuren te achterhalen. Dit past goed bij het explorerende karakter van de onderzoeksvraag. Er is bovendien gebruik gemaakt van een persoonsgerichte benadering. Hierbij wordt erkend dat ieder individu uniek is in de wijze waarop hij de wereld ervaart en zich aan de wereld relateert (Akkerman & Bakker, 2018; Magnusson, 2003). In plaats van de analyse van afzonderlijke permeabiliteits- en flexibiliteitsvoorkeuren, biedt een persoonsgerichte benadering de mogelijkheid om verschillende typen werk-privé(dis)continuïteit te identificeren, waardoor inzicht kon worden verkregen in werk-privé(dis)continuïteit als combinatie van persoonlijke voorkeuren georganiseerd in patronen.

3.2 Deelnemers

Er is gebruikgemaakt van een doelgerichte steekproef, waarbij deelnemers geselecteerd zijn op basis van criterium-, gemak- en sneeuwbalmethodes. Het selectiecriterium was de kans op werk-privéconflict. Door deelnemers te selecteren waarbij de kans hierop groot is, werd verwacht dat er meer (verschillende) boundary-managementstrategieën worden ingezet en dat deze bovendien gemakkelijker expliciet gemaakt kunnen worden. Binnen de werk-privéconflicten komt een tijdconflict het meest voor (Hammer & Thompson, 2003), met als belangrijkste oorzaken: een hoge werktijdfactor, onregelmatig werken en de hoeveelheid tijd die aan het gezin besteed wordt, waarbij mensen met kinderen meer tijdconflict ervaren dan mensen die kinderloos zijn (Bohen & Viveros-Long, 1981; Burke, Weir & Duwors, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985). Daarom is er in de selectie toegezien op de aanwezigheid van variatie in de volgende deelnemerskenmerken: parttimer, fulltimer, regelmatig werk, onregelmatig werk, wel/geen kinderen.

Om een zo gelijk mogelijke verdeling in de criteria te realiseren, kwamen deelnemers uit diverse werkbranches. Bovendien zijn deelnemers geselecteerd die minimaal HBO-opgeleid waren, omdat uit onderzoek blijkt dat hoger opgeleiden meer werk-privéconflict ervaren dan lager opgeleiden (Peters, Den Dulk, Van der Lippe, 2009). De deelnemers moesten minimaal één jaar werkervaring bij de huidige werkgever hebben, zodat zij de tijd hebben gehad om te ontdekken wat hun ideale werk-privésituatie is. Omdat ook de gepercipieerde ondersteuning vanuit de werkcontext werd onderzocht, is ervoor gekozen om telkens twee personen uit dezelfde werkcontext te selecteren. Dit maakte het mogelijk om de gepercipieerde ondersteuning per werkcontext te vergelijken en zo met meer zekerheid te kunnen aangeven welke factoren in die werkcontext als positief worden ervaren in het creëren van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Een overzicht van alle deelnemers(kenmerken) is te zien in Tabel 1.

Tabel 1

Deelnemerskenmerken

	Geslacht	Gezins-situatie	Werkcontext	Werktijd-factor	Dienst-verband	Jaren in dienst bij huidige werkgever
A	V	Partner, kind	Consultancy	Parttime	Regelmatig	1
B	V	Partner	Consultancy	Fulltime	Regelmatig	1
C	V	Partner, zwanger	Onderwijs	Fulltime	Regelmatig	5
D	M	Partner	Onderwijs	Parttime	Regelmatig	10
E	V	Alleenstaand, kind	Non-profit	Fulltime	Regelmatig	1
F	M	Partner	Non-profit	Parttime	Regelmatig	9
G	V	Partner	Zorg	Fulltime	Onregelmatig	18
H	V	Partner, kinderen	Zorg	Parttime	Onregelmatig	4
I	M	Partner	Rijksoverheid	Fulltime	Onregelmatig	3
J	V	Partner, kinderen	Rijksoverheid	Parttime	Onregelmatig	3

In navolging van Marshall, Cardon, Poddar en Fontenot (2013) en Francis et al. (2010) is na afname van tien interviews geëvalueerd of er saturatie was bereikt. Na analyse van zes interviews is in de overige vier interviews nog maar één strategie toegevoegd bij de boundary-managementstrategieën en ontstonden er geen nieuwe typen gepercipieerde ondersteuning. Hieruit bleek dat er na tien interviews inderdaad saturatie was bereikt.

3.3 Instrumenten

Er is gebruik gemaakt van semigestructureerde diepte-interviews, omdat dit instrument bij uitstek geschikt is voor situaties waarin diepgaande informatie verkregen moet worden over eigen gebruiken of overtuigingen (Harrell & Bradley, 2009). De onderwerpen in de interviewleidraad (Bijlage A) zijn gestructureerd op volgorde van de variabelen uit de onderzoeksvraag en geformuleerd op basis van wetenschappelijke bronnen (Behson, 2005; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009; Nippert-Eng, 1996) om de validiteit te waarborgen.

Om de validiteit verder te waarborgen zijn de interviewvragen getest bij een onafhankelijk proefpersoon. Op basis van deze pilot zijn drie vraagstellingen aangepast: de continuïteitsvragen over de permeabiliteit, flexibiliteit en rolsegregatie/integratie. Bij deze vragen werd in het vervolg een tekening gemaakt om de bovenstaande concepten te verduidelijken. Dit zorgde voor beter en gemakkelijker begrip van de vragen, waardoor het beoogde nauwkeuriger gemeten kon worden.

3.4 Procedure

Allereerst is een informatiemail verzonden naar vijf potentiële deelnemers uit de directe omgeving van de onderzoeker, die werden geselecteerd op basis van de vastgestelde criteria. Na toezegging van deelname, werd telefonisch of per e-mail nagegaan of deze persoon een tweede deelnemer uit zijn werkcontext wilde voordragen die voldeed aan de vastgestelde criteria. Als ook deze persoon wilde deelnemen, werd een afspraak ingepland voor het interview. In één geval lukte dit niet, waarna met een nieuwe potentiële deelnemer volgens bovenstaande procedure contact is opgenomen. Tien van de elf benaderde deelnemers wilden dus daadwerkelijk meedoen aan het onderzoek.

De interviews duurden ongeveer 60 minuten. Om de betrouwbaarheid te verhogen, vonden de interviews plaats in een vertrouwde omgeving voor de deelnemer. Ook werd voorafgaand aan het interview benadrukt dat de deelnemer alles kon zeggen, dat niets onjuist of gek was, en dat het gehele interview geanonimiseerd werd. De interviews werden opgenomen en (geanonimiseerd) getranscribeerd. Na afloop werd een membercheck uitgevoerd.

3.5 Data analyse

Het doel van de persoonsgerichte analyse was om individuen op basis van een directe analyse van hun gewenste werk-privé(dis)continuïteit te classificeren in verschillende clusters (Howard & Hoffman, 2017; Jung & Wickrama, 2008). Daarbij moesten individuen binnen

clusters meer overeenkomsten (minder variatie) vertonen dan individuen tussen clusters (meer variatie) (Jung & Wickrama, 2008; Laursen & Hoff, 2006). Vervolgens werd door middel van een inductieve contentanalyse onderzocht welke (onbewuste) strategieën per (dis)continuïteitsprofiel werden ingezet, welke werkondersteuning werd ervaren en of er binnen de clusters overeenkomsten in relaties tussen deze aspecten waren. In Tabel 2 wordt de toepassing van de drie analysefasen toegelicht (Assarroudi et al., 2018; Elo & Kyngäs, 2008). Voor een overzicht van de opgestelde codes met voorbeelden wordt verwezen naar Bijlage B.

Tabel 2

Toepassing van de verschillende analysefasen per type analyse.

Directieve analyse	Inductieve analyse
De voorbereidingsfase	
<i>Keuzes in de wijze van transcriberen, selecteren van de analyse-eenheid, transcriberen en vertrouwd worden met de data.</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Woordelijke transcriptie, omdat het gaat om ‘wat’ er gezegd wordt (niet ‘hoe’). • Aan één of enkele zinnen wordt een code toegekend. • Transcriptie werd door de onderzoeker zelf gedaan om vertrouwd te raken met de data. • Transcripten werden ingevoerd in het computerprogramma NVivo. 	
De organisatiefase	
<i>Samenstellen van een codeboek op basis van de literatuur.</i>	<i>Samenstellen van een codeboek op basis van de interviews.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Onderzochte variabele: gewenste werk-privé(dis)continuïteit. • De studies van Allen, Cho en Meier (2014), Bulger, Matthews en Hoffman (2007) en Hyland, & Prottas (2017) werden gebruikt voor het formuleren van de codes rondom permeabiliteit en flexibiliteit van de grenzen. • De studies van Allen, Cho en Meier (2014) en Kossek en Lautsch (2012) werden gebruikt voor het formuleren van de subcode symmetrie, waarvan sprake is als de voorkeuren in beide domeinen gelijk zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzochte variabelen: boundary-managementstrategieën en gepercipieerde werkondersteuning. • Alle acties, keuzes en handelingswijzen die te maken hadden met het creëren van de gewenste werk-privésituatie, werden gecodeerd als een boundary-managementstrategie (open coderen). • Alle factoren, gerelateerd aan de werkcontext, die als ondersteunend werden ervaren werden gecodeerd als gepercipieerde werkondersteuning. • Na open codering werden alle fragmenten gegroepeerd, gecategoriseerd en geabstraheerd om zo te komen tot de specifieke codes over boundary-managementstrategieën en gepercipieerde werkondersteuning.
De analysefase	
<i>Opstellen van clusters.</i>	<i>Analyseren van mogelijke relaties.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Eerste classificatie op basis van overeenkomsten in de meest 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitgangspunt was dat er een mogelijke relatie bestond als alle personen met hetzelfde

<p>opvallende voorkeur, bijvoorbeeld hoge werkgrenspereabiliteit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen de voorlopige clusters werden de permeabiliteits- en flexibiliteitsvoorkeuren vergeleken, waarbij het doel was om clusters te creëren waarin de personen zoveel mogelijk overeen kwamen in hun grensvoorkeuren. 	<p>(dis)continuïteitsprofiel de betreffende boundary-managementstrategie toepasten of de betreffende werkfactor als ondersteunend ervoeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij de analyse moest vervolgens verder gekeken worden dan het type strategie of het type ondersteuning, aangezien soms overeenkomsten bestonden tussen de (dis)continuïteitsprofielen, maar de toepassing of exacte ervaring ervan per profiel verschilde. • Boundary-managementstrategieën en gepercipieerde ondersteuning die niet bij iedereen uit een cluster voorkwamen of juist bij de meerderheid van alle personen (ongeacht het (dis)continuïteitsprofiel), werden gezien als niet-gerelateerd.
--	---

3.5.1 Onderzoekskwaliteit. Naast het waarborgen van de validiteit van het meetinstrument (zie 3.3), werd een membercheck (Bijlage E en F) uitgevoerd om de validiteit van de (dis)continuïteitsprofielen te achterhalen. De antwoorden op de eens/oneens vragen zijn uiteindelijk niet gebruikt, omdat de antwoorddiversiteit te beperkt was om deze te kunnen relateren aan de (dis)continuïteitsprofielen. De slechte bruikbaarheid van deze resultaten is waarschijnlijk te wijten aan de (te) ongenueanceerde keuze die gemaakt moest worden. De antwoorden op de schaalvragen zijn wel gebruikt, namelijk om te achterhalen of de deelnemer de voorkeur had voor sterkere werk-privéseparatie (minder integratie) in het privé-domein of in het werkdomein. Hierbij viel op dat van de zeven deelnemers die verschil in domeinvoorkeur aangaven, dit volledig overeenkwam met de permeabiliteitsvoorkeuren uit de (dis)continuïteitsprofielen. Aangezien ook in het onderzoek is vastgesteld dat er grotere verschillen waren in de permeabiliteitsvoorkeuren dan de flexibiliteitsvoorkeuren, werd dit als een bevestiging van de (dis)continuïteitsprofielen gezien. Drie deelnemers gaven symmetrie aan in de grensvoorkeuren, terwijl in de interviews wel duidelijke domeinverschillen naar voren kwamen. In deze gevallen is vastgehouden aan de genuanceerdere resultaten van de interviews.

Omwille van de betrouwbaarheid werd nagegaan hoe het gesteld was met de intrabeoordelaarsbetrouwbaarheid enerzijds en de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid anderzijds. Allereerst werd de intrabeoordelaarsbetrouwbaarheid nagegaan door bij de drie onderdelen van één interview een gedeelte van de gesegmenteerde tekst opnieuw te coderen. Op deze wijze werd de consistentie van de analyse vergeleken. Hieruit bleek dat er nog te weinig consistentie was in de codes over permeabiliteit en flexibiliteit. Het was soms verwarrend met welke domeingrens de quote te maken had. Als iemand bijvoorbeeld vond dat overwerken moet kunnen, werd dit soms gecodeerd als “flexibele werkgrens”, terwijl er in feite sprake is van flexibiliteit van de privégrens voor het werkdomein, aangezien het privé-domein later betreden wordt. Op basis hiervan is de toelichting bij de codes over flexibiliteit en permeabiliteit verbeterd en zijn sommige codes verder gespecificeerd, in bovenstaand geval bijvoorbeeld naar “flexibele privégrens voor werk”. Daarna werd de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid vastgesteld, door 10% van de 764 fragmenten (=76 fragmenten) te laten coderen door een onafhankelijk persoon. De Krippendorff’s Alpha is met behulp van de online tool ReCal0.1 vastgesteld op 0.753, wat acceptabel is voor een exploratieve studie (Feng, 2014; Nili, Tate & Barros, 2017). Deze maat voor interbeoordelaarsbetrouwbaarheid wordt gezien als sterk en is bovendien de enige maat waarbij overeenstemming bestaat over de betekenis van de uitkomst (Nili, Tate & Barros, 2017). Op basis van de uitkomsten werd in overleg met de tweede beoordelaar de toelichting op de code psychische strategie verbeterd. Ook werden bij de gepercipieerde werkondersteuning de subcodes die vielen onder “kenmerken van collega’s” onder de code “culturele kenmerken” geplaatst, omdat het onderscheid hiertussen te onduidelijk was en in feite al die subcodes gerelateerd waren aan de (werk)cultuur.

4. Resultaten

In navolging van de persoonsgerichte benadering zijn vier clusters geïdentificeerd van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit: werkintegreerders, gepassioneerde gematigden,

werkafronders en privé-integreerders. Per (dis)continuïteitsprofiel wordt de relatie besproken tot de toegepaste boundary-managementstrategieën en gepercipieerde werkondersteuning, waarbij allereerst ingegaan wordt op de wijze waarop deze wel gerelateerd lijken te zijn (Tabel 3) en vervolgens op welke wijze dit niet zo lijkt te zijn.

4.1 De werkintegreerders

Werkintegreerders zijn parttime werkende vrouwen, die geïnteresseerd zijn in hun vakgebied, betrokken bij de werkorganisatie en het geen probleem vinden om in het privé-domein met werkzaken bezig te zijn. Werkintegreerders worden zo genoemd, omdat hun privé-domein permeabel is voor werk. Uitzondering zijn de momenten dat de werkintegreerder samen met haar kind(eren) is. E: *“Ja bijvoorbeeld dat ik ’s avonds, dan wil ik heus wel wat voor werk doen, maar alleen als m’n zoontje slaapt.”* Deze regel geldt in de meeste gevallen ook bij de partner (indien de persoon deze heeft) en bij vrienden. Werk wordt dus op de voorwaarden van de werkintegreerder geïntegreerd in het privé-domein. In het werkdomein staat werk centraal en daar moet niet te veel privé-afleiding zijn (beperkte permeabiliteit). Ze vinden het echter meestal wel goed en leuk om over privé-zaken te praten met collega’s. De grensflexibiliteit is lager; soms overwerken is niet erg, maar bij voorkeur zo min mogelijk. Hierbij is er wel urgentieflexibiliteit richting privé: *“Je privé is super belangrijk en ook om goed te kunnen functioneren in je werk. Dus ik denk dan ‘nou, ga privé maar oplossen’ (A).*

4.1.1 Boundary-managementstrategieën van de werkintegreerder. Werkintegreerders passen gemiddeld zeven verschillende boundary-managementstrategieën toe, waarvan vijf overeenkomstig zijn. De communicatiestrategie (1) is gericht op het benoemen van de gewenste (dis)continuïteit, aangeven van grenzen en soms bewust niet communiceren. De psychische strategie (2) wordt toegepast door het hanteren van mentale afspraken - als ik samen met mijn kind ben, werk ik niet - en door het vasthouden aan eigen grenzen, ook als daaraan getornd wordt. De timemanagementstrategie (3) wordt door de werkintegreerders toegepast door te

letten op efficiënt tijdgebruik en slim plannen. Multimediatekeuzes (4), zoals het uitschakelen van de (werk)telefoon, worden door alle werkingtegreeders gemaakt. Tenslotte worden door alle werkingtegreeders werkkeuzes (5) gemaakt. Hoewel deze gericht zijn op verschillende werkfactoren, hebben ze allemaal als doel om een vorm van flexibiliteit te realiseren. Persoon A en E hebben bewust gekozen voor flexibele werktijden: *“En ook tijdens het solliciteren gewoon heel erg op gelet van: kan je hier flexibel werken? Flexibele uren?”*(E). H werkt onregelmatig, dus deze keuze is voor haar niet mogelijk. Wel heeft zij in haar werktijdfactor een vergelijkbare keuze gemaakt: *“Ik heb een vraag om (vast) meer uur te gaan werken afgeslagen [...] omdat ik nu elke keer kan kiezen of ik extra kan werken de ja of de nee. En die flexibiliteit is voor mij erg belangrijk.”*

4.1.2 Gepercipieerde werkondersteuning van de werkingtegreeder. Alle werkingtegreeders ervaren vrijheid en autonomie op de werkvloer als ondersteunend bij het creëren van hun gewenste (dis)continuïteit. A: *“Wat onwijs helpt is dat ik vanuit mijn talenten kan werken, vanuit mijn intrinsieke motivatie, kan werken vanuit wie ik ben en wil worden, heel veel autonomie heb, vrije regelruimte heb, verantwoordelijkheid heb.”*

4.2 De gepassioneerde gematigden

Gepassioneerde gematigden zijn mensen met partner, waarbij diversiteit bestaat in geslacht, verdere gezinssamenstelling en werksituatie. Zij worden gepassioneerde gematigden genoemd, omdat hun grensvoorkeuren over het algemeen gematigd zijn in uitgesprokenheid. Men neigt naar de voorkeur voor impermeabiliteit en inflexibiliteit, maar is hierin niet consequent. Zo interrumpeert privé het liefst niet zomaar in het werkdomein, maar op momenten dat het uitkomt mag er best over privé zaken gesproken worden. *“Het is wel echt rustig 's nachts, maar dan wordt er wel over privé gesproken. Terwijl overdag dan weer niet. En het ligt dan maar net aan de situatie.”*, aldus de onregelmatig werkende persoon J. De privégrenspermeabiliteit van de gepassioneerde gematigde is opvallend. In principe is de

voorkeur om in het privédoorn niet met werkzaken bezig te zijn, maar als dit vanuit eigen interesse en passie is, dan lijkt het of dit niet wordt ervaren als werk. Vandaar de toevoeging “gepassioneerde” in de clusternaam. “...dan is het wel een soort van voorbereiding, maar ik vind het ook leuk om te lezen en het is ook een rustmomentje uiteindelijk.” (B). De domeingrenzen van de gepassioneerde gematigde zijn soms flexibel, maar dan moet de urgentie hoog zijn of er moet ruimte voor zijn in het privédoorn of het werkdoorn. De grensflexibiliteit mag niet te vaak opgerekt worden (overwerken, eerder weg van werk voor privé), waarbij de limiet door iedereen zelf bepaald wordt.

4.2.1 Boundary-managementstrategieën van de gepassioneerde gematigde. De personen die worden gezien als gepassioneerde gematigde passen gemiddeld zes verschillende boundary-managementstrategieën toe, waarvan twee overeenkomstig zijn. Alle gepassioneerde gematigden passen de communicatiestrategie (1) toe door de gewenste (dis)continuïteit te benoemen of bewust niet te communiceren: “En soms creëer ik grenzen, dan heb ik iets wel gezien, maar dan reageer ik gewoon even niet.” (B). Daarnaast creëert de gepassioneerde gematigde bewust afstand tussen werk en privé (2), door bijvoorbeeld op vakantie te gaan of thuis een speciale ruimte voor werk te hebben.

4.2.2 Gepercipieerde werkondersteuning van de gepassioneerde gematigde. Alle gepassioneerde gematigden ervaren vrijheid en autonomie op de werkvloer als ondersteunend bij het creëren van hun gewenste (dis)continuïteit. C: “Zonder dat ik eerst langs zes wegen moet om iets voor mekaar te krijgen. Dat ik gewoon zelf kan zeggen: nou, we doen het of we doen het niet.”

4.3 De werkafronders

Werkafronders zijn mensen (man of vrouw) met partner, die geen thuiswonende kinderen meer hebben. De werkcontext is divers, maar beide personen werken met mensen (leerlingen of patiënten) en gemiddeld al 14 jaar bij dezelfde werkgever. De werkafronders

worden zo genoemd, omdat ze het geen probleem vinden om langer te werken als dat nodig is (flexibel privédomein), maar eenmaal in het privédomein ligt de voorkeur bij impermeabiliteit voor werkszaken. *“Ik vind het helemaal niet erg om lang te werken, maar als ik de deur uit ga, wil ik dat het klaar is.”* (D). Bij het werkdomein is deze voorkeur minder sterk, maar ook daar ligt de focus primair op het werk. Soms wordt door de werkafronders wel over privé-zaken gepraat of een niet-werkgerelateerde activiteit gedaan, maar dit gebeurt nadrukkelijk alleen op momenten dat er echt ruimte voor is. De werkgrens is enkel flexibel voor urgente privé-zaken.

4.3.1 Boundary-managementstrategieën van de werkafronder. De personen die worden gezien als werkafronder passen gemiddeld zes verschillende boundary-managementstrategieën toe, waarvan vier overeenkomstig zijn. De communicatiestrategie (1) wordt door alle werkafronders toegepast door het aangeven van eigen grenzen, soms bewust niet communiceren en helder en transparant communiceren. Werkafronders passen de psychische strategie (2) toe door het vasthouden aan eigen grenzen, ook als daaraan getornd wordt, en door bewust bezig te zijn met boundary-crossen: *“Ik probeer ook als ik op mijn werk naar binnen ga, bewust daar naar binnen te gaan. En in die zin bij wijze van spreken mezelf ‘aan’ te zetten.”* (G). Daarnaast creëren ze allebei op hun eigen manier afstand tussen werk en privé (3). D doet dit door bewust iets verder van het werk te wonen en G doet dit door in privé bewust op andere locaties te zijn die haar verder weg van werksferen brengen. Tot slot is het voor de werkafronder belangrijk om activiteiten te ondernemen in de privésfeer (4) om los te komen van werk en later weer met plezier op de werkvloer te verschijnen.

4.3.2 Gepercipieerde werkondersteuning van de werkafronder. Opvallend is dat de personen die als werkafronder worden gezien, geen overeenkomsten hebben in hun gepercipieerde werkondersteuning.

4.4 De privé-integreerders

Privé-integreerders zijn mannen met partner, die zonder kinderen wonen (kinderloos of kinderen uit huis). De privé-integreerders worden zo genoemd, omdat hun werkgrenspereabiliteit hoog is. Privé wordt dus geïntegreerd in het werkdomein. Zo worden privételefoontjes en -berichten vrijwel altijd toegelaten en zijn mensen uit de privésfeer welkom in het werkdomein. Het initiatief voor de privé-interruptie ligt meestal niet bij de privé-integreerder, maar bij het privé-domein, waar vervolgens op gereageerd wordt. De werktijd moet echter wel goed benut worden, dus tijdens vergaderingen is de permeabiliteit wat lager. In het privé-domein wordt bij voorkeur weinig ruimte aan werk gegeven (impermeabiliteit). Echter als de privé-integreerder er zelf voor kiest om bijvoorbeeld werkmail te lezen, dan is dit prima. *“Maar als ik merk dat ik nu voor de baas bezig ben, dan vind ik het te ver gaan.”* (I). De privé-grensflexibiliteit in dienst van werk is beperkt. Er wordt bij voorkeur niet overgewerkt; dit kan een keer gebeuren, maar als dit structureel wordt gaan privé-integreerders in gesprek met de werkgever. De grens hierin verschilt per persoon. De flexibiliteit in dienst van privé is veel groter. Als er privé iets aan de hand is wil de privé-integreerder weg van het werk, of het uitkomt of niet.

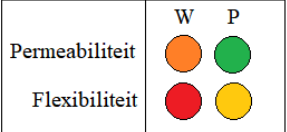
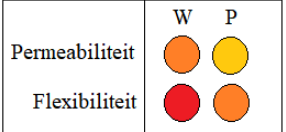
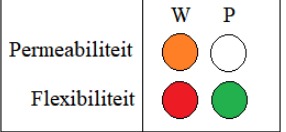
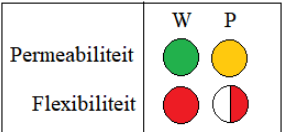
4.4.1 Boundary-managementstrategieën van de privé-integreerder. De personen die worden gezien als privé-integreerder passen gemiddeld zes verschillende boundary-managementstrategieën toe, waarvan drie overeenkomstig zijn. De communicatiestrategie (1) wordt door alle privé-integreerders toegepast door het aangeven van eigen grenzen, het soms bewust niet communiceren en door verwachtingsmanagement. I: *“Dat zeg ik dan ook altijd als ik afsprek van ‘jongens let op, ik heb oproepdienst, dus niet boos worden als ik drie uur van te voren afzeg’.* Dat dat geef ik wel altijd wel mee.” Werkkeuzes (2) worden door alle privé-integreerders gemaakt, maar zijn bij F gericht op thuiswerken en de werktijdfactor (minder werken), terwijl bij I de keuze gericht was op de werklocatie (dichtbij huis). Werk-privéafstand creëren (3) wordt tenslotte door beiden gedaan op hun eigen manier. F creëert

afstand door thuis in zijn werkkamer te werken en niet in de woonkamer en I doet dit door thuiswerken zo veel mogelijk te vermijden.

4.4.2 Gepercipieerde werkondersteuning van de privé-integreerder. Privé-integreerders hebben drie overeenkomsten betreffende de gepercipieerde werkondersteuning: het krijgen van vrijheid en autonomie, interpersoonlijke betrokkenheid van collega's en een goede werksfeer. *“Het belangrijkste is de sfeer [...] een team wat prettig op elkaar reageert.”* (F).

Tabel 3

Overzicht clustering op basis van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit.

Werkintegreerders	Gepassioneerde gematigden	Werkafronders	Privé-integreerders
<ul style="list-style-type: none"> In privédomein ruimte voor werk (permeabel), maar nooit in samenzijn met kind(eren) en andere familie. Privé én werk belangrijk. 	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit passie en persoonlijke interesse in privédomein met werk bezig zijn (deels permeabel). Gematigde voorkeuren, hoge/lage permeabiliteit en flexibiliteit blijven uit. 	<ul style="list-style-type: none"> Thuis is thuis, privé is privé (impermeabel), langer werken is soms nodig (privé flexibel in dienst van werk). 	<ul style="list-style-type: none"> In werkdomein veel ruimte voor privé (hoge permeabiliteit). Privédomein beperkt permeabel, tenzij het de eigen keuze is. Diverse voorkeuren privégrens-flexibiliteit richting werk.
			
Personen behorende tot het cluster:			
A, E, H	B, C, J	D, G	I, F
Gemiddelde werktijd huidige werkgever:			
2 jaar	3 jaar	14 jaar	6 jaar
Overeenkomstige persoonskenmerken:			
<ul style="list-style-type: none"> Enkel vrouwen Wel kinderen Parttime werk 	<ul style="list-style-type: none"> Partner 	<ul style="list-style-type: none"> Partner Geen (thuiswonende) kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> Enkel mannen Partner Geen (thuiswonende) kinderen
Overeenkomstige boundary-managementstrategieën:			
Communicatiestrategieën Psychische strategieën Timemanagement Werkkeuzes Multimedialkeuzes	Communicatiestrategieën Werk-privé afstand creëren	Communicatiestrategieën Psychische strategieën Werk-privé afstand creëren Activiteiten ondernemen in privé	Communicatiestrategieën Werkkeuzes Werk-privé afstand creëren.
Overeenkomstige gepercipieerde werkondersteuning:			
Vrijheid en autonomie	Vrijheid en autonomie	-	Vrijheid en autonomie Goede sfeer Interpersoonlijke betrokkenheid

Noot. ○ = Laag ● = Urgentie ● = Beperkt ● = Deels ● = Hoog W = Werkgrens P = Privégrens

4.5 Overeenkomsten tussen (bijna) alle deelnemers.

4.5.1 Gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Ongeacht het (dis)continuïteitsprofiel, hanteert iedereen urgentieflexibiliteit van het werkdomein. G: *“Als er thuis iemand dood gaat, bij wijze van spreken, dan vind ik dat je van je werk weg moet kunnen.”* Daarnaast blijkt dat personen uit diverse (dis)continuïteitsprofielen verschil ervaren tussen de huidige- en gewenste werk-privésituatie, waarbij vier personen, allen werkend in de zorg of het onderwijs, aangeven soms (bewust en onbewust) hun grenzen te laten passeren. H verklaart dit als volgt: *“Die eagerness om mensen te helpen dat zit er bij iedereen wel in en dat is meteen ook altijd een valkuil hè, want ik geloof dat de burnouts je in de zorg om de oren vliegen [...] we willen allemaal heel graag, we zijn gecommit, maar er schuilt ook een gevaar in dat we grensoverschrijdend zijn.”*

4.5.2 Boundary-managementstrategieën. In totaal worden tien verschillende boundary-managementstrategieën toegepast (Bijlage B en C). Er zijn vijf strategieën of toepassingen daarvan die door de meerderheid (minimaal 8/10 personen) toegepast worden en dus gebruikt worden om *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen te realiseren of te behouden. Dit geldt allereerst voor drie toepassingen van de communicatiestrategie, namelijk het benoemen van de gewenste situatie, het aangeven van eigen grenzen en het soms bewust niet communiceren. Daarnaast lijkt het feit dat de psychische strategie wordt toegepast niet gerelateerd aan een specifiek (dis)continuïteitsprofiel, maar de wijze waarop wel. Door acht mensen wordt een psychische strategie gebruikt, bijvoorbeeld: *pick your battles*, mentale afspraken maken of bewust boundary-crossen. Het maken van mentale afspraken wordt echter vooral gebruikt om het (dis)continuïteitsprofiel van de gepassioneerde gematigde te realiseren en bewust boundary-crossen voor realisatie van het (dis)continuïteitsprofiel van de werkafronder. Verder lijkt het feit dat werkkeuzes gemaakt worden niet gerelateerd aan een specifiek (dis)continuïteitsprofiel,

maar lijken werkkeuzes met als doel het behouden van enige werkflexibiliteit (flexibele werktijden, werktijdfactor) wél gerelateerd, namelijk aan de werkintegreerder.

Drie strategieën worden door een kleiner gedeelte van de deelnemers gebruikt om *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen te realiseren: luisteren naar je lichaam, samenwerken met de directe (privé)omgeving en de administratiestrategie, . Doordat deze strategieën bij geen enkel (dis)continuïteitsprofiel door alle personen werden toegepast, zijn deze nog niet eerder naar voren gekomen. Bij de strategie luisteren naar je lichaam ondernemen mensen bewust actie als ze aan hun lichaam voelen dat er teveel van hen gevraagd wordt: *“Er zijn ook wel signalen, bijvoorbeeld ik zie mijzelf, ik stop bijvoorbeeld met eten als ik te veel doe. Dan ben ik te druk en dan ga ik niet eten. En dan denk ik ‘ah, je hebt niet gegeten, dit is te druk, dus dit ga je niet zo doen’. En dan doe ik het anders.”* (A). Bij de strategie samenwerken met de directe omgeving wordt het overleg met en de medewerking van de privéomgeving als essentieel gezien bij het creëren van een gewenste werk-privésituatie. Een voorbeeld hiervan is het zorgvuldig plannen samen met de partner zodat aan alle (gezins)verantwoordelijkheden voldaan kan worden. De administratiestrategie omvat alle administratieve handelingen om de gewenste werk-privé(dis)continuïteit gemakkelijker te kunnen bereiken, zoals het maken van notities om zaken uit het andere domein niet te vergeten of het opruimen van de werkplek.

4.5.3 Gepercipieerde werkondersteuning. In totaal worden veertien verschillende typen werkondersteuning ervaren (Bijlage D). Door mensen met hetzelfde (dis)continuïteitsprofiel worden nul tot drie gelijke typen werkondersteuning ervaren. Ook is er werkondersteuning die door vrijwel iedereen als ondersteunend wordt ervaren, namelijk vrijheid en autonomie. Dit impliceert dat dezelfde gepercipieerde ondersteuning lijkt bij te dragen aan *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen.

Als de gepercipieerde werkondersteuning wordt bekeken per werkcontext, blijkt dat daar meer overeenkomsten zijn, namelijk één tot vijf gelijke typen ondersteuning (Tabel 4).

Hierbij valt bovendien op dat in de onregelmatige werkcontexten vier en vijf iedereen het als ondersteunend ervoer als op het werk privé belangrijk wordt gevonden.

Tabel 4

Overeenkomstig ervaren werkondersteuning per werkcontext.

Werkcontext	Type werkondersteuning
1 (persoon A en B)	Vrijheid en autonomie, interpersoonlijke betrokkenheid en flexibele werktijden.
2 (persoon C en D)	Vrijheid en autonomie.
3 (persoon E en F)	Vrijheid en autonomie, goede sfeer, interpersoonlijke betrokkenheid, flexibele werktijden.
4 (persoon G en H)	Overlegcultuur, privé wordt belangrijk gevonden, vitaliteit wordt gestimuleerd.
5 (persoon I en J)	Vrijheid en autonomie, privé wordt belangrijk gevonden, werken in diensten, leuke collega's.

5. Conclusie en discussie

Ieder individu heeft zijn voorkeur betreffende de mate waarin werk en privé geïntegreerd of gesegmenteerd worden. Bewust en onbewust zetten mensen boundary-managementstrategieën in om hun gewenste (dis)continuïteit te bereiken en werk-privéconflicten te voorkomen. Boundary-theorie benadrukt dat naast de werknemer, ook de werkcontext boundary-managementgedrag kan beïnvloeden. Er is opvallend weinig onderzoek gedaan naar de mogelijk verklarende factor van boundary-management in het creëren van de gewenste werk-privésituatie. Daarom is in deze studie is een antwoord gezocht op de vraag: *Op welke wijze is de gewenste werk-privé(dis)continuïteit van werknemers gerelateerd aan de toegepaste boundary-managementstrategieën en gepercipieerde ondersteuning vanuit de werkcontext?*

5.1 Bevindingen en conclusies

In lijn met Bogaerts, De Cooman en De Gieter (2018) werd duidelijk dat er verschillen in de gewenste werk-privé(dis)continuïteit bestaan. In tegenstelling tot Ashforth et al. (2000) is echter vastgesteld dat het voor de gewenste (dis)continuïteit uitmaakt wat de richting (werk → privé of andersom) is van de flexibiliteit en permeabiliteit, waarbij er meer verschillen zijn in de permeabiliteitsvoorkeuren dan in de flexibiliteitsvoorkeuren. Op basis van de persoonsgerichte analyse zijn vier werk-privé(dis)continuïteitsprofielen geïdentificeerd: de werkintegreerder, gepassioneerde gematigde, werkafronder en privé-integreerder. Aangezien bij geen enkel profiel de volledige voorkeur voor segmentatie of integratie bestond, lijkt dit een eenzijdig segmentatie-integratie coninuüm, zoals beschreven door Ashforth et al. (2000), niet te ondersteunen. Mogelijk bestaat dit continuüm voor ieder domein afzonderlijk of is er sprake van twee continua per domein, namelijk het flexibiliteitscontinuüm en het permeabiliteitscontinuüm.

De geïdentificeerde boundary-managementstrategieën blijken deels wel en deels niet gerelateerd te zijn aan de gewenste (dis)continuïteit. Van de tien gevonden boundary-managementstrategieën worden zes strategieën ingezet om *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen te realiseren of te behouden. Echter, van de helft van die strategieën zijn er specifieke toepassingsvormen die wel gerelateerd zijn aan het (dis)continuïteitsprofiel. Ook zijn er nog vier strategieën die worden ingezet om specifieke (dis)continuïteitsprofielen te realiseren of behouden. Voor een overzicht van de wel- en niet-gerelateerde (toepassingen van) strategieën wordt verwezen naar Bijlage C.

De resultaten laten zien dat iedereen die neigt naar voorkeur voor een impermeabel privé-domein bewust inzet op werk-privé afstand creëren. Dit impliceert dat een bepaalde fysieke of psychische afstand voor hen nodig is om impermeabiliteit van de privé-grens te bewerkstelligen. Werkintegreerders (voorkeur privé-grenspermeabiliteit), zetten verschillende

strategieën in, die allemaal gericht zijn op persoonlijke keuzes, afspraken en handelingswijzen. Privé-integreerders (voorkeur werkgrenspereabiliteit), zetten daarentegen ook strategieën in relatie tot de omgeving in, zoals verwachtingsmanagement. Dit verschil wijst er mogelijk op dat het creëren van privégrenspereabiliteit met name intern gereguleerd wordt, terwijl voor de werkgrenspereabiliteit afstemming met de omgeving nodig is. Door de inzet van deze strategieën proberen de privé-integreerder en de werkingtegreerder volledige rolintegratie te voorkomen, wat een ondersteuning lijkt te zijn van onderzoek dat beweert dat grenspereabiliteit ongewenste rolintegratie kan bewerkstelligen (Allen, Cho & Meier, 2014; Ashforth et al., 2000).

Deze studie toont verder aan dat ongeacht de (dis)continuïteitsvoorkeur, iedereen urgentieflexibiliteit van de werkgrens hanteert. Verschillende onderzoeken beweren dat de flexibiliteit van het ene domein succesvolle roluitoefening in het andere domein bevordert (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Greenhaus & Powell, 2006). Daarmee kan de urgentieflexibiliteit van de werkgrens voor iedereen gezien worden als een middel om verrijking van het privé-domein te bewerkstelligen. Andersom zou je kunnen stellen dat de werkafronder verrijking van het werkdomein bewerkstelligd door een flexibele privé-grens te hanteren. Ook de gepassioneerde gematigde lijkt werk-privéverrijking te bewerkstelligen, zij het op een andere manier. Zijn persoonlijke interesse in werkzaken maakt dat hij zich in de privé-sfeer hier ook in verdiept, waardoor zowel de participatie in het werkdomein verrijkt wordt als de ondernomen activiteiten in het privé-domein.

Bij de werkingtegreerder en de werkafronder zijn er grotere verschillen tussen de permeabiliteitsvoorkeur en de flexibiliteitsvoorkeur van de privé-grens dan bij de andere (dis)continuïteitsprofielen. Deze twee (dis)continuïteitsprofielen passen als enige de psychische strategie toe van het vasthouden aan eigen grenzen, ook als daaraan getornd wordt. Mogelijk wijst deze bevinding erop dat bij grote verschillen tussen de permeabiliteit en flexibiliteit van

de privégrens vaker aan de grens getornd wordt en het dus het vaker nodig is om naast het aangeven van grenzen vervolgens ook expliciet daaraan vast te houden.

De bevinding dat enkele strategieën worden toegepast om *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen na te streven, wijst erop dat het ongeacht de grensvoorkeur voor iedereen relevant is om bepaalde strategieën te gebruiken. Zo past iedereen communicatiestrategieën toe, waaronder het benoemen van de gewenste situatie. Dit ondersteunt het onderzoek van Shumate en Fulk (2004), waarin gesteld wordt dat communicatie zowel essentieel is voor het vaststellen en verduidelijken van rollen als voor het handhaven van grenzen tussen de verschillende rollen.

Ook zijn er strategieën die wellicht niet voor iedere persoonlijkheid geschikt zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor de strategie luisteren naar je lichaam. Mogelijk vindt niet iedereen het prettig om op basis van gevoel (anders) te handelen, maar wordt dit soms liever gedaan op basis van doordachte keuzes. Ook zou de administratiestrategie wellicht meer toegepast worden door mensen die structuur als ondersteunend ervaren bij het creëren van een goede werk-privésituatie. Dit sluit aan op het uitgangspunt van de persoonsgerichte benadering, namelijk dat ieder persoon uniek is in zijn voorkeuren en ervaringen (Akkerman & Bakker, 2018).

Aangezien in voorgaand onderzoek alleen ingegaan is op het doel van de boundary-managementstrategie (Ashforth et al., 2000), namelijk het voldoen aan rolverwachtingen en voorkomen van werk-privéconflicten, is de concretisering van tien specifieke strategieën een verrijking van de theoretische inzichten over werk-privé boundary-management. Bovendien draagt deze studie bij aan het begrip over en de differentiatiemogelijkheden van de verschillende typen werk-privé(dis)continuïteit, omdat allereerst wordt benadrukt dat het nagaan van de richting van de grensflexibiliteit en grenspermeabiliteit essentieel is en daarnaast is aangetoond dat sommige strategieën passender zijn om bepaalde typen gewenste (dis)continuïteit te realiseren of te behouden.

In eerder onderzoek kwam vooral naar voren dat werkgevers bepaalde ondersteuning realiseren om werknemers te helpen bij het creëren van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, & Gabriel Cegarra-Navarro, 2012). Deze studie toont aan dat niet alleen concrete, instrumentele ondersteuning (zoals het mogelijk maken van thuiswerken) als ondersteunend wordt ervaren, maar ook sociaal-culturele kenmerken van de organisatie (zoals een overlegcultuur of interpersoonlijke betrokkenheid). In deze studie is geen relatie gevonden tussen de gepercipieerde werkondersteuning en het (dis)continuïteitsprofiel. Er zijn wel veertien verschillende typen werkondersteuning geïdentificeerd, wat erop wijst dat het werkdomein wel degelijk ondersteuning kan bieden bij het creëren van een gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Dezelfde gepercipieerde ondersteuning lijkt dus bij te dragen aan *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen. Dit wijst erop dat, zoals de persoonsgerichte benadering ook stelt, ieder persoon uniek is in zijn ervaringen en voorkeuren (Akkerman & Bakker, 2018). Wat voor de een als ondersteunend voelt, hoeft door de ander niet op die wijze te worden ervaren, ook al heeft hij hetzelfde (dis)continuïteitsprofiel.

De grote meerderheid van de geïdentificeerde gepercipieerde ondersteuning was sociaal-cultureel georiënteerd. Behson (2005) stelt dat het ontbreken van emotionele ondersteuning (in dit onderzoek: sociaal-culturele kenmerken) een verklarende factor is in het ontstaan van werk-privéconflicten. Deze studie is een aanvulling op Behson (2005), omdat is aangetoond dat wanneer bepaalde sociaal-culturele kenmerken wél aanwezig zijn, dit ook daadwerkelijk als ondersteunend wordt ervaren bij het creëren van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit. De meest genoemde sociaal-culturele werkondersteuning is het ervaren van vrijheid en autonomie. Dit is in lijn met onderzoek waaruit bleek dat vrijheid en autonomie bijdraagt aan het welzijn en werktevredenheid van werknemers en daarmee de mogelijkheid om aan de rolverwachtingen van beide domein te voldoen vergroot en de kans op een werk-privéconflict verkleint (Nawab & Iqbal, 2013; Zhao & Namasiyayam, 2012).

5.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

Ondanks het diepgaande kwalitatieve onderzoek, waarbij deelnemers zorgvuldig zijn geselecteerd, zijn alle deelnemers Nederlandse HBO+ opgeleiden uit (slechts) vijf verschillende werkcontexten. Daarnaast participeerden meer vrouwen dan mannen. Voor het creëren van een breder perspectief op werk-privé(dis)continuïteit, boundary-managementgedrag en werkondersteuning zou deze studie herhaald moeten worden in een niet-Nederlandse of internationale context en met een sample met grotere diversiteit in geslacht, opleidingsniveau en werksector (bijvoorbeeld ook: bouwsector, horeca, industrie).

Deze studie zet vraagtekens bij het eenzijdige separatie-integratie continuüm van Ashforth et al. (2000). Ook kwam naar voren dat de permeabiliteitsvoorkeur meer invloed lijkt te hebben op de plaats op het continuüm dan de flexibiliteitsvoorkeur, terwijl eerst werd gedacht dat deze in gelijke mate bepalend waren. Daarom wordt geadviseerd om in toekomstig onderzoek dieper in te gaan op de aard van segmentatievoorkeuren en integratievoorkeuren, om meer inzicht te verkrijgen in het eventuele bestaan van meerzijdige continuüms rondom werk-privé(dis)continuïteit.

Tijdens de interviews werden vragen gesteld over de gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Ondanks herhaaldelijk benoemen dat de vragen vanuit dit perspectief beantwoord moesten worden, is het mogelijk dat soms de huidige werk-privésituatie of best haalbare werk-privésituatie (op basis van persoonlijke omstandigheden) is beschreven in plaats van de gewenste situatie. Daarom is het de moeite waard om in toekomstig onderzoek aandacht te besteden aan zowel de gewenste als de huidige werk-privé(dis)continuïteit, aangezien er mogelijk verschillen hiertussen bestaan die op hun beurt wellicht weer invloed hebben op de toegepaste boundary-managementstrategieën.

Door de exploratieve onderzoeksopzet, met voornamelijk open vragen, is het mogelijk dat de deelnemers meer boundary-managementstrategieën toepassen en meer

werkondersteuning ervaren dan ze tijdens het onderzoek konden bedenken. Echter was er niet eerder zo specifiek onderzoek gedaan naar boundary-managementstrategieën, waardoor een minder exploratieve opzet niet mogelijk was. Om te achterhalen of er meer relaties zijn tussen het (dis)continuïteitsprofiel en de boundary-managementstrategieën enerzijds en tussen het (dis)continuïteitsprofiel en de gepercipieerde ondersteuning anderzijds, kunnen alle geïdentificeerde strategieën en werkondersteuning in toekomstig onderzoek bij de gehele sample worden bevraagd. Hierdoor kan met meer zekerheid de relatie tussen de variabelen worden vastgesteld.

In deze studie kwam naar voren dat er mogelijk een relatie is tussen het type werkcontext en de gepercipieerde ondersteuning bij het creëren van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Aanbevolen wordt om deze relatie verder te onderzoeken, waarbij een grotere diversiteit aan werkcontexten en een grotere sample werknemers (met diverse functies) per werkcontext wordt geadviseerd.

5.3 Praktische implicaties

De veranderingen in de moderne werkcontext, zoals beschreven in de inleiding, sterken de verwachting dat de druk op werknemers om het werk- en privé domein te integreren alleen maar zal toenemen. Dit kan tot gevolg hebben dat mensen met (enige) voorkeur voor separatie (impermeabele en inflexibele grenzen) meer moeite krijgen met het realiseren van hun gewenste werk-privé(dis)continuïteit. In deze context is het essentieel dat men zo veel mogelijk controle krijgt over zijn persoonlijke grenzen. De inzichten uit dit onderzoek kunnen door werkgevers en organisaties gebruikt worden om de kennis onder hun werknemers te vergroten over (dis)continuïteitsvoorkeuren en (gerelateerde) boundary-managementstrategieën. Bovendien kunnen organisaties de werkcontext aanpassen door in te zetten op factoren die als ondersteunend worden ervaren bij het creëren van een prettige werk-privé(dis)continuïteit. Door organisaties te stimuleren om te achterhalen wat de gewenste (dis)continuïteit van hun

werknemers is, kunnen zij in hun werkcontext aanpassingen doen om het voor werknemers gemakkelijker te maken om te voldoen aan de rolverwachtingen van beide domeinen.

5.4 Tot slot

Al met al blijken de boundary-managementstrategieën deels wel en deels niet gerelateerd aan het (dis)continuïteitsprofiel en blijkt de gepercipieerde werkondersteuning bij te dragen aan *verschillende* (dis)continuïteitsprofielen. Het verder vergroten van de aandacht voor werk-privé(dis)continuïteit, boundary-managementstrategieën en werkondersteuning zou niet alleen kunnen zorgen voor verhoogde effectiviteit van organisaties, maar ook voor een betere (mentale) gezondheid van werknemers en verrijking van het leven van volledige gezinnen.

Literatuur

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Allen, T. D., & Martin, A. (2017). The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in JOHP. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 259. doi: 10.1037/ocp0000065
- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of educational research*, *81*(2), 132-169. doi: 10.3102/0034654311404435
- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2018). Persons pursuing multiple objects of interest in multiple contexts. *European Journal of Psychology of Education*, 1-24. doi: 10.1007/s10212-018-0400-2
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-

- domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151. doi: 10.1037/a0022170
- 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. doi: 10.5465/amr.2000.3363315
- Assarroudi, A., Heshmati Nabavi, F., Armat, M. R., Ebadi, A., & Vaismoradi, M. (2018). Directed qualitative content analysis: The description and elaboration of its underpinning methods and data analysis process. *Journal of Research in Nursing, 23*(1), 42-55.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work–family support. *Journal of vocational behavior, 66*(3), 487-500. doi: 10.1016/j.jvb.2004.02.004
- Bogaerts, Y., De Cooman, R., & De Gieter, S. (2018). Getting the work-nonwork interface you are looking for: The relevance of work-nonwork boundary management fit. *Frontiers in psychology, 9*. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01158
- Bohen, H. H., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life*. Temple University Press.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology, 12*(4), 365. doi: 10.1037/1076-8998.12.4.365
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors Jr, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations, 33*(4), 253-278. doi: 10.1177/001872678003300404
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Gabriel Cegarra-Navarro, J. (2012).

- Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*, 41(3), 359-379. doi: 10.1108/00483481211212986
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment?. *Human relations*, 62(10), 1459-1486. doi: 10.1177/00187267093336500
- Casad, B. J. (2008). Issues and trends in work–family integration. *The changing realities of work and family: A multidisciplinary approach*, 277-292. doi: 10.1002/9781444305272
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing work-life balance: a guide for HR in achieving organisational and individual change*. CIPD Publishing.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work–family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426. doi: 10.1080/09585192.2015.1020826
- Dén-Nagy, I. (2014). A double-edged sword?: a critical evaluation of the mobile phone in creating work–life balance. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 193-211. doi: 10.1111/ntwe.12031
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115. doi: : 10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x
- Feng, G. C. (2014). Intercoder reliability indices: disuse, misuse, and abuse. *Quality & Quantity*, 48(3), 1803-1815.
- Francis, J. J., Johnston, M., Robertson, C., Glidewell, L., Entwistle, V., Eccles, M. P., &

- Grimshaw, J. M. (2010). What is an adequate sample size? Operationalising data saturation for theory-based interview studies. *Psychology and Health, 25*(10), 1229-1245. doi: 10.1080/08870440903194015
- Furtado, L., Sobral, F., & Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology, 31*(8), 1327-1342. doi: 10.1108/JMP-11-2015-0408
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance?. *Journal of marriage and family, 71*(3), 696-707. doi: 10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology, 2*, 279-312.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior, 54*(2), 350-370. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. *Women in management: Current research issues, 213-229*.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review, 31*(1), 72-92. doi: 10.5465/amr.2006.19379625
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., & Lee, M. D. (2013). Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 539-550. doi: 10.1016/j.jvb.2013.07.005
- Hammer, L., & Thompson, C. (2003). *Work-family role conflict, a Sloan Work and Family*

- encyclopedia entry*. Chestnut Hill, MA: Boston College.
- Harrell, M. C., & Bradley, M. A. (2009). *Data collection methods. Semi-structured interviews and focus groups*. Santa Monica: Rand National Defense Research.
- Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2017). Variable-centered, person-centered, and person-specific approaches: where theory meets the method. *Organizational Research Methods*, 1-31. doi: 10.1177/1094428117744021
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. doi: 10.1177/1049732305276687
- Hyland, M., & Prottas, D. (2017). Looking at spillover from both sides: an examination of work and home flexibility and permeability. *Community, work & family*, 20(2), 181-200. doi: 10.1080/13668803.2016.1166097
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102. doi: 10.5465/amj.2009.36461938
- Iso-Ahola, S. (1997). A psychological analysis of leisure and health. In J. T. Haworth, *Work, leisure and well-being* (Red.) London, UK: Routledge.
- Jung, T., & Wickrama, K. A. S. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 302-317. doi: 10.1111/j.1751-9004.2007.00054.x
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and psychosocial approach to stress risk and active behaviour development. In J. M. Stellman, *Encyclopaedia of occupational health and safety* (385-421). Geneva: International Lab.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family

- effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171. doi: 10.1177/2041386611436264
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person–environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507. doi: 10.1002/job.386
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. doi: 10.5465/amj.2009.43669916
- Laursen, B., & Hoff, E. (2006). Person-centered and variable-centered approaches to longitudinal data. *Merrill-Palmer Quarterly (1982-)*, 377-389.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure studies*, 22(4), 343-345. doi: 10.1080/02614360310001594131
- Magnusson, D. (2003). The person approach: Concepts, measurement models, and research strategy. *New directions for child and adolescent development*, 2003(101), 3-23. doi: 10.1002/cd.79
- Marshall, B., Cardon, P., Poddar, A., & Fontenot, R. (2013). Does sample size matter in qualitative research?: A review of qualitative interviews in IS research. *Journal of Computer Information Systems*, 54(1), 11-22. doi: 10.1080/08874417.2013.11645667
- Masuda, A., & Visio, M. (2012). Nepotism practices and the work– family interface. In R. G. Jones, *Nepotism in organizations* (Red.) (147–170). New York, USA: Routledge/Taylor & Francis Group.

- Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017-1040. doi: 10.1007/s11482-013-9283-1
- Nawab, S., & Iqbal, S. (2013). Impact of work-family conflict on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of basic and applied scientific research*, 3(7), 101-110.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Nili, A., Tate, M., & Barros, A. (2017). A critical analysis of inter-coder reliability methods in information systems research.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". In *Sociological Forum* (11(3), 563-582). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers. doi: 10.1007/BF02408393
- Ollo-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work-family conflict: which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499-525. doi: 10.1080/09585192.2015.1118141
- Peters, P., Den Dulk, L., & Van der Lippe, T. (2009). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 24(4), 341-362.
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28. doi: 10.1016/j.jbusres.2011.07.010
- Ramarajan, L., & Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: Negotiating nonwork identities at work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621-644. doi: 10.5465/amr.2011.0314
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and

- family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684. doi: 10.2307/3094827
- Schmidt, C. (2004). The analysis of semi-structured interviews. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Red.), *A Companion to Qualitative Research* (253-258). London, UK: Sage Publications.
- Shumate, M., & Fulk, J. (2004). Boundaries and role conflict when work and family are colocated: A communication network and symbolic interaction approach. *Human Relations*, 57(1), 55-74. doi: 10.1177/0018726704042714
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
- Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne, N., & McCarthy, M. L. (2013). Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 35(9), 1447-1454. doi: 10.1016/j.childyouth.2013.05.017
- Zhao, X. R., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work-family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 458-467. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.07.004

Bijlage A: Interviewleidraad

Verantwoording

Allereerst zijn de items om deelvraag één te beantwoorden, ontleend aan het onderzoek van Kossek, Lautsch en Eaton (2006) waarin op basis hiervan de plaats op het integratie-separatie continuüm werd bepaald. Dit werd aangevuld met vragen uit het onderzoek van Nippert-Eng (1996), waarin materiele voorbeelden werden genoemd waaruit meer inzicht in de (dis)continuïteitsvoorkeuren kan worden verkregen. Kreiner, Hollensbe en Sheep (2009) hebben categorieën geformuleerd voor boundary-managementstrategieën, welke als leidraad zijn gebruikt voor de vragen behorende tot deelvraag twee. Tenslotte zijn de vragen om deelvraag drie te beantwoorden gebaseerd op de formele en informele categorieën voor ondersteuning in de werkcontext, zoals geformuleerd door Behson (2005).

Introductie

Ik ben Kim Meijer en ik doe in het kader van mijn masterthesis onderzoek naar de wijze waarop mensen omgaan met hun werk- en privégrenzen. Het interview zal 45 - 60 minuten duren en bestaat uit 3 delen. Na het achterhalen van wat algemene informatie, gaan we in het eerste deel verkennen wat je gewenste werk-privébalans is. In het tweede deel gaan we proberen te concretiseren hoe je deze gewenste situatie probeert te bereiken. Ten slotte gaan we in het derde deel na welke elementen uit de werkcontext jou ondersteunen in het creëren van jouw gewenste situatie. Uiteraard worden je antwoorden geanonimiseerd verwerkt in het onderzoek. Je kunt alles zeggen, niets is vreemd of onjuist. Heb je nog vragen vooraf?

Smalltalk

1. Hoe ziet je gezinssamenstelling eruit?
 - a. Hoe oud zijn je kinderen?
2. Wat doe je graag in je vrije tijd (hobby's)?
 - a. Ben je lid van een vereniging?
 - i. In welke mate zijn de activiteiten daar vrijblijvend?
3. Hoe vindt je het om bij dit bedrijf te werken?
4. Wat is je functie bij dit bedrijf?
5. Hoeveel jaar werk je hier al?
6. Heb je een auto, laptop, telefoon of iets anders van de zaak?

Deel I: Gewenste situatie ((dis)continuïteit)

Ik start met een zeer open vraag en daarna volgen de specifieke vragen.

1. Hoe zou jij jouw ideale balans tussen werk en privé omschrijven?
 - a. Wanneer of waar houdt werk voor jou op en begint privé?
 - b. In hoeverre vind jij dat je op het werk bezig kunt zijn met privé zaken?
 - c. Als je thuis bent, vind je het dan oké om werkzaken te moeten regelen?

Zou je aan willen geven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen? Het gaat hierbij om hoe je het idealiter zou willen, niet om hoe het nu is. Alle stellingen hebben betrekking op jouw ideale omgang met privé zaken op het werk.

2. Op het werk ben ik alleen bezig met privé zaken tijdens mijn pauze.
3. Op het werk praat ik niet over privé zaken met collega's.
4. Op het werk lees ik alleen werkgerelateerde dingen.

5. Om te kunnen focussen moet ik op het werk niet aan familie of vrienden denken.
6. Vrienden en familie komen nooit op mijn werk.
7. Ik accepteer ieder telefoontje op mijn werk, ook als het een privételefoontje is.

De volgende stellingen gaan over jouw ideale omgang met werkzaken in de privésfeer.

8. Werk mag tijd in beslag nemen die ik eigenlijk met familie of vrienden zou besteden.
9. In huis wil ik een werkruimte of kantoor hebben.
10. Thuis staat mijn werktelefoon altijd aan. (*indien van toepassing*)
11. Mijn werklaptop mag ik ook voor privé zaken gebruiken. (*indien van toepassing*)
12. Thuis praat ik niet over werkzaken.
13. Thuis lees ik soms werkdocumenten.
14. Ik ontmoet geen collega's buiten werktijd.
15. Ik check nooit mijn werkmail buiten werktijd.

De stellingen hadden allemaal betrekking op de doorlaatbaarheid van jouw ideale werk- en privégrenzen. Zou je op dit continuüm willen aangeven wat jouw ideale situatie is?

Niet-doorlaatbaar _____ Volledig doorlaatbaar

De volgende vragen gaan over jouw gewenste flexibiliteit van de werk- en privégrenzen.

16. Wat vind je van overwerken? Moet dit kunnen?
17. Vind je dat mensen eerder van hun werk weg moeten kunnen als privéomstandigheden hierom vragen? Waarom?
18. Wat vind je ervan om een vrije dag te ruilen als de werkgever daarom vraagt? Waarom?
19. Zou jij eerder van vakantie terugkomen als de werkgever hierom vraagt? Waarom wel/niet?

Zou je op dit continuüm willen aangeven in welke mate jouw ideale werk-privégrens flexibel is.?

Niet-flexibel _____ Zeer flexibel

De volgende vragen gaan over de wijze waarop jij werk en privé al dan niet gescheiden wil houden in materiele zaken.

20. Is het goed om werk- en privémail gescheiden te houden?
21. Heb jij de voorkeur voor een agenda waar zowel werk als privéafspraken in staan of houd je dit liever gescheiden?
22. Heb jij sleutels van je werk?
 - a. Zitten deze sleutels aan je privésleutelbos?
23. Draag jij graag thuis dezelfde soort kleding als op je werk? Waarom wel/niet?
24. Vind jij dat privéfoto's op de werkplek neergezet kunnen worden?
 - a. En wat vind je van werkfoto's, bijvoorbeeld met collega's, in huis?
25. Hou jij werk- en privérollen het liefst de meeste tijd gescheiden of integreer je deze rollen het liefst?

Zou je op dit continuüm willen aangeven waar jij je idealiter bevindt tussen werk-privé afscheiding of integratie?

Afscheiding (segmentatie) _____ Integratie

Deel II: Strategieën

Ook in dit deel start ik met enkele zeer open vragen en daarna volgen de specifiekere vragen.

1. Op welke manier probeer jij de gewenste situatie zoals je die in deel I hebt beschreven te bereiken?
 - a. Welke strategieën zet je in om de gewenste situatie te bereiken?
 - b. Welke acties onderneem je om de gewenste situatie te bereiken?
 - c. Hoe stel jij jezelf op om de gewenste situatie te bereiken?
 - i. Kun je een voorbeeld hiervan geven?
2. Wat beïnvloedt de mate waarin het lukt om jouw gewenste werk-privébalans te bereiken?
 - a. Hoe ga je hiermee om?
3. Let jij op speciale dingen in je communicatie, waardoor je jouw gewenste situatie kunt bereiken?
 - a. Hoe zit dit bij je mondelinge communicatie?
 - b. Hoe zit dit bij je schriftelijke (online) communicatie?
4. Welke houding helpt jou om je gewenste werk-privésituatie te bereiken?
 - a. Kun je een voorbeeld geven?
5. Hoe bakken jij het werk- en privé domein af?
 - a. Wat doe je als deze afbakening in het gedrang komt?
6. Doe jij iets speciaals in je timemanagement om de gewenste situatie waar te maken? Zo ja, wat?
7. In welke mate beïnvloedt de locatie waar jij je bevindt, de wijze waarop jij omgaat met werk-privégrenzen?

Deel III: ondersteuning werkcontext

In dit deel gaan we proberen te achterhalen welke elementen uit de werkcontext voor jou ondersteunend werken in het bereiken van jouw gewenste balans.

1. Zijn er formele afspraken die ervoor zorgen dat jij jouw ideale werk-privésituatie gemakkelijker kunt bereiken? Zo ja, welke?
2. Zijn er ook formele afspraken die het jou juist moeilijker maken om jouw ideale werk-privésituatie te bereiken? Zo ja, welke?
3. In welke mate kun jij de start- en eindtijd van je werk zelf bepalen?
 - a. Indien niet: Op welke manier zijn jouw vaste werktijden bepaald?
 - i. Had je daar invloed op?
 - b. Hoe vindt je dat?
4. Hoe moeilijk of makkelijk is het om een dag vrij te nemen als je privéomstandigheden daarom vragen?
 - a. Wat vind je daarvan?
5. Welke informele werkaspecten helpen jou om je gewenste balans te bereiken?
6. Hoe zou je jullie werkcultuur omschrijven?
 - a. In welke mate helpt deze cultuur jou in een fijne werk-privébalans?
7. Hoe zou jij jouw beslissingsvrijheid omschrijven?
 - a. Ondersteund deze vrijheid/beperking jou om je gewenste balans te bereiken?

Er volgen nu enkele stellingen over de informele werkomstandigheden. Zou je kunnen aangeven in welke mate deze kloppen voor jouw werk?

(Bij iedere stelling volgt de vraag: wat vind je daarvan?)

8. Er is een ongeschreven regel dat je tijdens werktijd niet met privé zaken bezig bent.
9. Er wordt bij ons op het werk opgekeken naar werknemers die werk en privé strikt gescheiden houden.

10. In ons werk moet je kiezen: carrière maken of aandacht schenken aan je privéleven.
11. Mijn leidinggevende denkt met me mee als ik persoonlijke zaken (deels) onder werktijd moet regelen, zoals een oudergesprek op school.
12. Mijn leidinggevende vindt het belangrijk om te weten wat de invloed is van werk op mijn privéleven.
13. Mijn leidinggevende is eerlijk en laat geen voorkeur zien in de wijze waarop hij op privéwensen van werknemers reageert.
14. Mijn leidinggevende heeft realistische verwachtingen van mij.
15. Ik voel me comfortabel om bij mijn leidinggevende over privékwesties te beginnen.
16. Ik heb de vrijheid om te bepalen wat ik doe tijdens mijn werk.
17. Het is in de basis mijn eigen verantwoordelijkheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe.
18. Ik heb veel te zeggen over wat er op mijn werk gebeurt.
19. Kun je na deze stellingen nog andere manieren bedenken waarop het werk jou helpt bij het bereiken van jouw ideale werk-privésituatie?

Dit was het laatste deel. Is er nog iets wat je kwijt wil of waar ik naar jouw idee onvoldoende naar heb gevraagd?

Bedankt voor je deelname aan dit onderzoek!

Bijlage B: Codeboom

Subcode 1 ^e lijn	Subcode 2 ^e lijn	Voorbeeld
Hoofdcode 1: Gewenste werk-privé(dis)continuïteit		
Flexibiliteit	Privégrens voor werk (wel, niet, deels, bij urgentie)	<i>“Ik vind dat overwerken in sommige situaties moet kunnen, totdat het een stelselmatig iets wordt.”</i> (gedeeltelijke flexibiliteit)
	Symmetrie	<i>“Idealiter zou ik overwerken wel willen, maar als je het dan dus kan compenseren.”</i>
	Werkgrens voor privé (wel, niet, deels, bij urgentie)	<i>“Als er iets is gebeurd met m’n kind, dan wil ik meteen weg.”</i> (urgentieflexibiliteit)
Permeabiliteit	Privégrens voor werk (wel, niet, deels, bij urgentie)	<i>“Ik vind dat gewoon wel lekker om thuis dingen te lezen voor werk.”</i> (wel permeabel)
	Symmetrie	Code is niet gebruikt.
	Werkgrens voor privé (wel, niet, deels, bij urgentie)	<i>“Als ik op het werk gebeld word door een moeder of een schoonmoeder die niet weet dat ik aan het werk ben, ja dan druk ik ze gewoon weg.”</i> (niet permeabel)
Hoofdcode 2: Boundary-managementstrategie		
Communicatie- strategie	Gewenste situatie benoemen	<i>“Ik blijf wel een soort van als een mantra communiceren en herhalen wat ik wel en niet prettig vind.”</i>
	Soms bewust niet communiceren	<i>“Ik heb niet gereageerd, want ik denk: adios, ik ben met vakantie.”</i>
	Grens aangeven	<i>“Dus toen heb ik later ook tegen [directeur] gezegd van, ik doe dit tot de vakantie en daarna stop ik ermee.”</i>
	Helderheid en transparantie	<i>“Ik denk gewoon de helderheid en niet halfslachtig mits, misschien. Ja ik ben daar gelijk zwart wit in. Ja is ja, en nee is nee.”</i>
	Verwachtingsmanagement.	<i>“In de zin van verwachtingsmanagement: met cliënten heel duidelijk bespreken wat men wel en niet kan verwachten.”</i>

Psychische strategie	Bewust boundary-crossen	<i>“Ik probeer ook bewust werk van me af te fietsen als ik naar huis toe ga of als iets van privé me bezig houdt als ik naar me werk ga.”</i>
	Focussen op betreffende domein	<i>“Mijn aandacht is dan op het werk en niet bij privé.”</i>
	Loslaten	<i>“Ik weet ook dat sommige collega’s ook heel erg kunnen vasthouden ‘oh nee, ik heb niet het beste gedaan voor deze cliënt’[...] Ik denk echt, ik heb mijn best gedaan en ik laat het los.”</i>
	Mentale afspraak	<i>“Ik heb met mezelf afgesproken dat ik steeds vaker nee ga zeggen als er iets van me gevraagd wordt.”</i>
	Pick your battles	<i>“Ik kijk voor mij, ik kies mijn strijd, ‘oke dat gaat me echt aan het hart, dus daar maak ik me keihard voor’. En andere dingen daar ga ik me ook echt niet mee bemoeien.”</i>
Time-management-strategie	Efficiënt tijdgebruik	<i>“Als er iemand belt met een heel verhaal dan zeg ik wel van ‘joh, zet het even op de mail, dan kijk ik ernaar’. Dan weet ik dat ik er minder tijd mee bezig ben.”</i>
	Slim plannen	<i>“Als ik, vergaderingen plan ik ook zo veel mogelijk na elkaar, zodat ik dan niet steeds een uur ertussen heb, dus gewoon in één keer door.”</i>
	Prioriteren	<i>“Belangrijkste vind ik om datgene wat mij echt bezig houdt, wat eigenlijk af moet zijn, om dat niet te lang te laten liggen. Dat geeft rust.”</i>
Werkkeuzes	Thuiswerken	<i>“Wat ook plaatsvindt is dat ik steeds meer ben gaan thuiswerken. En dat betekent voor mij ook minder stress.”</i>
	Flexibele werktijden	<i>“Dus door flexibel om te gaan met de uren. Om niet te denken van ‘oeh oeh oeh, dan werk ik een uur minder’, want dan weet ik dat ik hem een andere keer wel weer maak.”</i>
	Werklocatie	<i>“Waarom ik hier ook deels werk is omdat het heel dichtbij huis is.”</i>
	Werktijdfactor	<i>“Ik heb een vraag om meer uur te gaan werken afgeslagen [...] omdat ik nu elke keer kan</i>

		<i>kiezen of ik extra kan werken de ja of de nee. En die flexibiliteit is voor mij erg belangrijk.”</i>
Multimedia-keuzes	Gescheiden apparaten werk-privé	<i>“Door mijn telefoon en mijn werkdingen daadwerkelijk op een andere laptop en andere telefoon te krijgen, zo kan ik dat sowieso doen.”</i>
	Telefoon/apps op stil zetten	<i>“Ik heb de whatsappgroeps... groepen op stil staan, want dat geeft mij de keuze om te kijken.”</i>
	Telefoon uitschakelen/wegleggen	<i>“Ja je telefoon wegleggen, dat is wel heel belangrijk.”</i>
	Werkmedia niet bekijken	<i>“Ik kan inloggen op het systeem, maar dat doe ik gewoon niet.”</i>
Administratie-strategie	-	<i>“Ik heb een keeplijstje voor werk en privé. En dan, dus wat ik dan doe is, als er iets in mijn hoofd schiet, aan één van beide kanten, dan gooi ik het gauw op zo 'n lijstje.”</i>
Luisteren naar je lichaam	-	<i>“Ik herken het, dus wat ik zeg, niet eten, of heel chagrijnig zijn, of verdrietig zijn. En dan denk ik: oh ja, je gaat nu, dit is een beetje een grensdingetje. Dus hoe ga je dat oppakken?”</i>
Activiteiten ondernemen (privé)	-	<i>“M'n hobby's zijn daarin heel belangrijk. Door buiten te zijn...En dus ik maak mijn hoofd leeg door die activiteiten.”</i>
Werk-privé afstand creëren	-	<i>“Dan ben je het meteen kwijt. Dus ik weet wel dat toen ik ging verhuizen dat ik dacht: nou ik wil wel weer wat verder van werk juist.”</i>
Samenwerken met omgeving (privé)	-	<i>“Je mede huisgenoten, jij en je partner moeten beiden geven en nemen, zeg maar. Dus we moeten elkaar beide helpen hoe je werk en privé inricht.”</i>
Hoofdcode 3: Gepercipieerde werkondersteuning		
Culturele kenmerken	Goede sfeer	<i>“Dat heeft dus ook te maken met de sfeer die hier hangt. Dat het zo gezellig is dat we ook best wel vaak collega's buiten de deur zien.”</i>
	Overlegcultuur	<i>“Het is gewoon fijn om inbreng te kunnen hebben en dat er naar je geluisterd wordt.”</i>
	Vrijheid en autonomie	<i>“Ik denk dat ik niet zou floreren in een omgeving waar ik alleen maar werd gezegd</i>

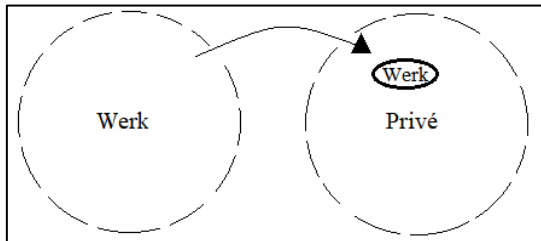
		<i>wat ik zou mogen doen en dat maar moet uitvoeren.”</i>
	Privé wordt belangrijk gevonden	<i>“Dus het is hier niet alleen maar werken, werken, werken. Er wordt ook wel, ja mensen vinden het ook belangrijk dat je het privé naar je zin hebt.”</i>
	Jezelf kunnen zijn	<i>“Iedereen is ook wel echt eigenlijk zichzelf. Dus je wordt gewoon gerespecteerd wie je bent. Dat vind ik wel heel belangrijk.”</i>
	Vitaliteit stimuleren	<i>“Dat abonnement op de sportschool, daar een bijdrage voor, heeft wel weer gemaakt dat ik dacht: ‘ja ik ga het weer doen’ na een tijdje niet sporten. Dat helpt mij wel en dat vind ik ook een ondersteuning die te maken heeft met dat er belang gegeven wordt aan de vitaliteit van de werknemers.”</i>
Kenmerken van het werk	Kunnen doen wat je leuk vindt	<i>“Wat onwijs helpt is dat ik... vanuit mijn talenten kan werken, vanuit mijn intrinsieke motivatie, kan werken vanuit wie ik ben en wil worden.”</i>
	Flexibele werktijden	<i>“Als ik om acht uur wil beginnen, ga ik om acht uur beginnen als ik dan toch niet m’n bed uit kan komen, kan het om half negen, dus dat is echt perfect.”</i>
	Werken in diensten	<i>“In die roosterdiensten heb je dat. En op zich is dat een prettige bijkomstigheid vind ik. Dat je het ook toch best wel kunt laten liggen, je werkding, dat je het niet mee hoeft te nemen.”</i>
Kenmerken van collega’s	Collegialiteit	<i>“Wat mij het meest helpt is een collega die zegt van: hé joh, kan je het niet overdragen? Of: vertel, jij moet naar huis, wat kan ik voor je doen?”</i>
	Interpersoonlijke betrokkenheid	<i>“Omdat als er betrokkenheid is, een soort liefdevolle aandacht en dus gezien, dat je situatie gezien wordt, ja en dan, dan, dan overleef je het allemaal zeg maar.”</i>
	Leuke collega’s	<i>“Ik werk hier gewoon met heel veel leuke mensen [...]dus ik blijf elke keer hangen.”</i>

Bijlage C: Overzicht toegepaste boundary-managementstrategieën

Hoofdstrategieën	Personen									
	A	E	H	B	C	J	D	G	F	I
Communicatiestrategie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Gewenste situatie benoemen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bewust niet communiceren	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Grens aangeven	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Helderheid en transparantie	X		X				X	X	X	
Verwachtingsmanagement				X			X		X	X
Psychische strategie	X	X	X		X	X	X	X		X
Bewust boundary-crossen			X				X	X		
Focussen op huidige domein					X	X				
Loslaten	X	X						X		
Mentale afspraak	X	X	X		X	X				X
Pick your battles		X					X			
Vasthouden aan eigen grenzen	X	X	X				X	X		
Werkkeuzes	X	X	X	X			X		X	X
Werktijdfactor	X		X				X		X	
Werklocatie		X								X
Flexibele werktijden	X	X		X					X	
Thuiswerken	X			X					X	
Timemanagementstrategie	X	X	X			X	X		X	
Efficiënt tijdgebruik	X	X	X						X	
Prioriteren	X	X					X		X	
Slim plannen	X	X	X			X	X			
Multimediakeuzes	X	X	X	X		X				X
Telefoon uitschakelen/wegleggen	X		X	X		X				
Telefoon/apps op stil zetten	X		X			X				X
Niet bekijken		X				X				X
Gescheiden apparaten w/p				X						
Administratiestrategie	X			X					X	
Werk-privé afstand creëren				X	X	X	X	X	X	X
Luisteren naar je lichaam	X	X		X	X			X		X
Activiteiten ondernemen in privé							X	X		
Samenwerken met directe omgeving	X	X				X				X

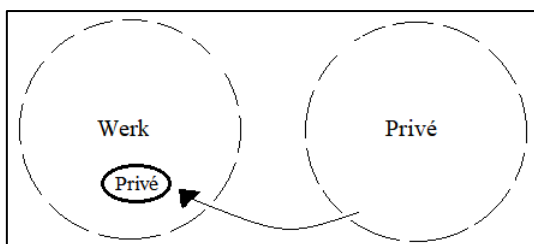
Bijlage E: Membercheck

Zou je de volgende 4 stellingen over de doorlaatbaarheid en flexibiliteit van jouw **ideale** werk-privégrenzen willen beantwoorden met eens of oneens?



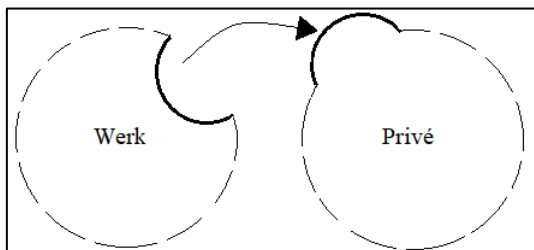
1. Werk mag interrumpen in het privédomein, bijvoorbeeld door een werktelefoontje, werkmail lezen/beantwoorden, werkdocumenten lezen of praten over werk.

- Eens
- Oneens



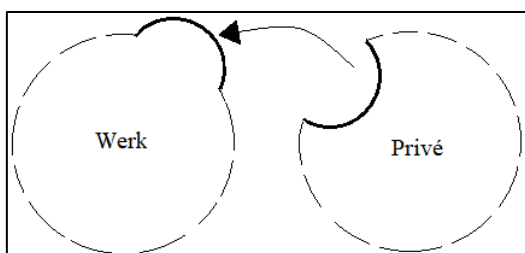
2. Privé mag interrumpen in het werkdomein, bijvoorbeeld door een privételefoontje, privéwhatsappje lezen/beantwoorden of praten over privé.

- Eens
- Oneens



3. Je mag het werkdomein eerder verlaten of later betreden in dienst van het privédomein, bijvoorbeeld in het geval van een oudergesprek op de school van je kind, een huisartsbezoek of een ongeplande gebeurtenis in het privédomein.

- Eens
- Oneens



4. Je mag het privédomein eerder verlaten of later betreden in dienst van het werkdomein, bijvoorbeeld in het geval van overwerken, extra werken, invallen voor een collega of een overleg buiten je werktijden om.

- Eens
- Oneens

Let op: de schaalvragen staan op de volgende pagina!

Zou je de volgende schaalvragen over de ideale scheiding en integratie van werk en privé willen beoordelen op een schaal van 1 tot 5?

Vraag A:

Zou je op een schaal van 1 tot 5 aan willen geven in hoeverre je privé idealiter gescheiden wil houden van werk als je je in het werkdomein bevindt?

1 = als ik me in het werkdomein bevind, dan houd ik privé volledig gescheiden van werk

5 = als ik me in het werkdomein bevind, dan mogen werk en privé door elkaar lopen.

Vraag B:

Zou je op een schaal van 1 tot 5 aan willen geven in hoeverre je werk idealiter gescheiden wil houden van privé als je je in de privésfeer bevindt?

1 = Als ik me in de privésfeer bevind, dan houd ik werk volledig gescheiden van privé.

5 = Als ik me in de privésfeer bevind, dan mogen privé en werk door elkaar lopen.

Bijlage F: Uitkomsten membercheck

Tabel 5

Grensvoorkeuren van de deelnemers

Ideale situatie	Wel	Deels	Niet
Permeabiliteit privédomein	A, B, C, E, H, I, J		G, D, F
Permeabiliteit werkdomein	A, B, C, D, E, F, H, I, J		G
Flexibiliteit werk voor privé	A, B, C, D, E, F, H, I, J		G
Flexibiliteit privé voor werk	A, B, C, D, F, H, I, J	E	G

Noot. Ondanks dat de deelnemers moesten kiezen voor wel/niet, gaf E aan dat zij bij de flexibiliteit privé voor werk tussen ja en nee in zit.

Tabel 6

Algemene voorkeuren separatie/integratie van werk- en privédomein

Gewenste situatie	Separatie				Integratie
	1	2	3	4	
Separatie privé van werk		A, E, G, H, J	B, D, I	C, F	5
Separatie werk van privé	D, G	B, F, H, J	A, C, I	E	

Tabel 7

Verschillen en overeenkomsten tussen de domeinen in de mate waarin werk en privé gescheiden worden.

Wat?	Wie?
Sterkere separatie werk van privé dan privé van werk	B, C, D, F, G
Symmetrische scheiding/integratie	I, J, H
Sterkere separatie privé van werk dan werk van privé	A, E

Bijlage G: FETC-formulier

APPLICATION FORM FOR THE ASSESSMENT OF A RESEARCH PROTOCOL BY THE FACULTY ETHICS REVIEW BOARD (FERB) OF THE FACULTY OF SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES

General guidelines for the use of this form

1. This form can be used for a single research project or a series of related studies (hereinafter referred to as: "research programme"). Researchers are encouraged to apply for the assessment of a research programme if their proposal covers multiple studies with related content, identical procedures (methods and instruments) and contains informed consent forms and participant information, with a similar population. For studies by students, the FERB recommends submitting, in advance, a research programme under which protocol multiple student projects can be conducted so that their execution will not be delayed by the review procedure. The application of such a research programme must include a proper description by the researcher(s) of the programme as a whole in terms of the maximum burden on the participants (e.g. maximum duration, strain/efforts, types of stimuli, strength and frequency, etc.). If it is impossible to describe all the studies within the research programme, it should, in any case, include a description of the most invasive study known so far.
2. Solely the first responsible senior researcher(s) (from post-doctoral level onwards) may submit a protocol.
3. Any approval by the FERB is valid for 5 years or until the information to be provided in the application form below is modified to such an extent that the study becomes more invasive. For a research programme, the term of validity is 2 years and any extension is subject to approval. The researcher(s) and staff below commit themselves to treating the participants in accordance with the principles of the Declaration of Helsinki and the Dutch Code of Conduct for Scientific Practices as determined by the VSNU Association of Universities in the Netherlands (which can both be downloaded from the FERB site on the Intranet¹) and guarantee that the participants (whether decisionally competent or incompetent and/or in a dependent relationship vis-a-vis the researcher or not) may at all times terminate their participation without any further consequences.
4. The researcher(s) commit themselves to maximising the quality of the study, the statistical analysis and the reports, and to respect the specific regulations and legislation pertaining to the specific methods.
5. The procedure will run more smoothly if the FERB receives all the relevant documents, such as questionnaires and other measurement instruments as well as literature and other sources on studies using similar methods which were found to be ethically acceptable and that testify to the fact that this procedure has no harmful consequences. Examples of studies where the latter will always be an issue are studies into bullying behaviour, sexuality, and parent-child relationships. The FERB asks the researcher(s) to be as specific as possible when they answer the relevant questions while limiting their answers to 500 words maximum per question. It is helpful to the FERB if the answers are brief and to the point.
6. Our FAQ document that can be accessed through the Intranet provides background information with regards to any questions.
7. The researcher(s) declare to have described the study truthfully and with a particular focus on its ethical aspects.

Signed for approval²:

Date:

¹ See: <https://intranet.uu.nl/facultaire-ethische-toetsingscommissie-fetc>

² The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

A. GENERAL INFORMATION/PERSONAL DETAILS

1. Name(s), position(s) and department(s) of the responsible and executive researcher:

Kim Meijer, masterstudent Educational Sciences, faculteit der maatschappij- en gedragswetenschappen.

2. Title of the study or research programme - Does it concern a single study or a research programme? Does it concern a study for the final thesis in a bachelor's or master's degree course?:

Werk-privé boundary-management: een persoonsgerichte benadering.

3. Type of study (with a brief rationale):

Kwalitatief, verkennend onderzoek, met gebruik van semi-gestructureerde diepte interviews.

4. Grant provider:

Niet van toepassing.

5. Intended start and end date for the study:

1 november 2018 tot 10 juni 2019, waarbij de start van de dataverzameling maart 2019 was.

6. Research area/discipline:

Boundary-crossing, Educational Sciences.

7. For some (larger) projects it is advisable to appoint an independent contact or expert whom participants can contact in case of questions and/or complaints. Has an independent expert been appointed for this study?³:

Nee.

8. Does the study concern a multi-centre project, e.g. in collaboration with other universities, a GGZ mental health care institution, a university medical centre? Where exactly will the study be conducted?

³ This contact may, in principle, also be a researcher (within the same department, or not) who is able to respond to the question or complaint in detail. Independent is to say: not involved in the study themselves. The FERB upholds that an independent contact is not obligatory, but will be necessary when the study is more invasive.

By which institute(s) are the executive researcher(s) employed?:

De studie was niet in samenwerking met of in opdracht van externe partijen. De deelnemers participeerden vrijwillig en op een door hen te bepalen locatie.

9. Is the study related to a prior research project that has been assessed by a recognised Medical Ethics Review Board (MERB) or FERB?

If so, which? Please state the file number:

Nee.

B. SUMMARY OF THE BACKGROUND AND METHODS

Background

1. What is the study's theoretical and practical relevance? (500 words max.):

De grenzen tussen werk en privé lijken steeds meer te vervagen (Furtado, Sobral & Peci, 2016; Nam, 2013). Dit heeft te maken met veranderingen in het privé- en werkdomein (Daniel & Sonnentag, 2016; Ramarajan & Reid, 2013). Zo zijn er meer tweeverdieners en eenoudergezinnen (Casad, 2008; Furtado et al., 2016) en hogere verwachtingen betreffende vrijetijdsbesteding (Clutterbuck, 2003; Lewis, 2003). Mede hierom werken we gemiddeld steeds meer uren (Clutterbuck, 2003). Bovendien zorgen technologische ontwikkelingen zoals smartphones en e-mail ervoor dat werk en privé vaker met elkaar in aanraking komen (Daniel & Sonnentag, 2016; Dén-Nagy, 2014). Eindeloze communicatiemogelijkheden in combinatie met de groeiende werkflexibiliteit (bijvoorbeeld flexwerk en thuiswerken) vragen meer dan ooit om zelfregulering van de werk- en privégrenzen (Rothbard, Phillips & Dumas, 2005).

Boundary-theorieën benadrukken dat het belangrijk is dat individuen hun eigen ideale manier moeten vinden om de verschillende domeinen met elkaar te integreren, segregeren en met elkaar in balans te brengen (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Wanneer een domein te veel tijd of aandacht vraagt, kan dit ten koste gaan van een ander domein. Hierdoor kan een werk-privéconflict ontstaan (Ollo-López, & Goñi-Legaz, 2017). Zo'n conflict kan gepaard gaan met negatieve consequenties, zoals stress (Qu & Zhao, 2012), verlaagd welzijn (Wu, Rusyidi, Claiborne, & McCarthy, 2013) en slechte werkprestaties (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). Steeds meer werkgevers spelen hierop in door werknemers te helpen bij het realiseren van een gewenste werk-privébalans, bijvoorbeeld door het bieden van interne mogelijkheden voor kinderopvang of afspraken over snelle compensatie van overuren (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, & Gabriel Cegarra-Navarro, 2012).

Verschillende studies gaan in op de balans tussen werk en privé (bijvoorbeeld Allen & Martin, 2017; Carlson, Grzywacz & Ziynuska, 2009; Qu & Zhao, 2012; Wu et al., 2013). De meeste studies op dit terrein gaan echter in op de balans tussen het werk- en familiedomein, zonder dat het volledige privé domein (sport, vrije tijd, kerk, etc.) wordt meegenomen (Hall, Kossek, Briscoe, Pichler & Lee, 2013). Daarnaast valt op dat weinig onderzoek boundary-managementgedrag, oftewel de omgang met rolgrenzen, onderzoekt als mogelijk verklarende factor van werk-privébalans of werk-privéconflict (Furtado et al., 2016). Boundary-theorie benadrukt dat niet alleen de werknemer zelf, maar ook de werkcontext het boundary-management kan beïnvloeden (Ashforth et al., 2000; Kreiner, 2006). Het is dus theoretisch relevant om onderzoek te doen naar boundary-managementstrategieën die werknemers inzetten om hun persoonlijke werk-privébalans te realiseren, met inachtneming van het volledige privé domein en de ondersteunende rol van de werkcontext. Op deze wijze kan een breder perspectief verkregen worden op het relatief nieuwe onderzoeksveld van boundary-management om werk-privéconflicten te voorkomen en indien gewenst werk-privéverrijking te bewerkstelligen. De praktische

relevantie van dit onderzoek is dat meer inzicht in boundary-managementstrategieën mensen (die moeite hebben met zelfregulatie van de grenzen) extra handvatten kan geven om hun gewenste werk-privésituatie te creëren. Door de werkcontext in dit onderzoek mee te nemen, kunnen werkgevers bovendien inzicht krijgen in de wijze waarop zij hun medewerkers bij dit thema kunnen ondersteunen.

2. What is the study's objective/central question?:

Op welke wijze is de gewenste werk-privé (dis)continuïteit van werknemers gerelateerd aan de toegepaste boundary-managementstrategieën en gepercipieerde ondersteuning uit de werkcontext?

3. What are the hypothesis/hypotheses and expectation(s)?:

Design/procedure/invasiveness

4. What is the study's design and procedure? (500 words max.):

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoeksdesign omdat dit de mogelijkheid geeft om op een genuanceerde wijze persoonlijke ervaringen, wensen en voorkeuren te achterhalen. Dit past goed bij het explorerende karakter van de onderzoeksvraag. Er is bovendien gebruik gemaakt van een persoonsgerichte benadering. Hierbij wordt erkend dat ieder individu uniek is in de wijze waarop hij de wereld ervaart en zich aan de wereld relateert (Akkerman & Bakker, 2018; Magnusson, 2003). In plaats van de analyse van afzonderlijke permeabiliteits- en flexibiliteitsvoorkeuren, biedt een persoonsgerichte analyse de mogelijkheid om verschillende typen (clusters) werk-privé(dis)continuïteit te identificeren, waardoor inzicht kon worden verkregen in werk-privé(dis)continuïteit als combinatie van persoonlijke voorkeuren georganiseerd in patronen.

Allereerst is een informatiemail verzonden naar vijf potentiële deelnemers uit de directe omgeving van de onderzoeker, die werden geselecteerd op basis van de vastgestelde criteria. Na toezegging van deelname, werd telefonisch of per e-mail nagegaan of deze persoon een tweede deelnemer uit zijn werkcontext wilde voordragen die voldeed aan de vastgestelde criteria. Als ook deze persoon wilde deelnemen, werd een afspraak ingepland voor het interview. In één geval lukte dit niet, waarna met een nieuwe potentiële deelnemer volgens bovenstaande procedure contact is opgenomen. Tien van de elf benaderde deelnemers wilden dus daadwerkelijk meedoen aan het onderzoek. De interviews duurden ongeveer 60 minuten. Om de betrouwbaarheid te verhogen, vonden de interviews plaats in een vertrouwde omgeving voor de deelnemer. Ook werd voorafgaand aan het interview benadrukt dat de deelnemer alles kon zeggen, dat niets onjuist of gek was, en dat het gehele interview geanonimiseerd werd. De interviews werden opgenomen en (geanonimiseerd) getranscribeerd en na afloop werd een membercheck uitgevoerd.

5.

a. Which measurement instruments, stimuli and/or manipulations will be used?⁴:

Semi-gestructureerde diepte interviews.

⁴ Examples: invasive questionnaires; interviews; physical/psychological examination, inducing stress, pressure to overstep important standards and values; inducing false memories; exposure to aversive materials like a unpleasant film, video clip, photos or electrical stimulus; long-term or very frequent questioning; ambulatory measurements, participation in an intervention, evoking unpleasant psychological or physical symptoms in an experiment, denial, diet, blood sampling, fMRI, TMS, ECG, administering stimuli, showing pictures, etc. In case of the use of a device (apparatus) or administration of a substance, please enclose the CE marking brochure for the relevant apparatus or substance, if possible.

- b. What does the study's burden on the participants comprise in terms of time, frequency and strain/efforts?:

Eenmalige tijdsinvestering van ongeveer 60 minuten, zonder voorbereiding.

- c. Will the participants be subjected to interventions or a certain manner of conduct that cannot be considered as part of a normal lifestyle?:

Nee.

- d. Will unobtrusive methods be used (e.g. data collection of uninformed subjects by means of observations or video recordings)?:

Nee.

- e. Will the study involve any deception? If so, will there be an adequate debriefing and will the deception hold any potential risks?:

Nee.

6. Will the participants be tested beforehand as to their health condition or according to certain disorders? Are there any inclusion and/or exclusion criteria or specific conditions to be met in order for a participant to take part in this study?:

Nee, niet op basis van gezondheid. Er vond wel selectie plaats op basis van vooraf vastgestelde criteria, maar die zijn niet gerelateerd aan gezondheid.

7. Risks for the participants -

- a. Which risks does the study hold for its participants?:
- b. To what extent are the risks and objections limited? Are the risks run by the participants similar to those in daily life?:

Het enige risico dat ik kan bedenken is dat deelnemers in tijdsnood konden komen met hun andere verplichtingen, doordat het interview ongeveer een uur van hun tijd in beslag nam. Echter mag verwacht worden dat de goede afstemming met de deelnemer wat betreft de planning van het interview dit risico verwaarloosbaar maakt. In het dagelijks leven komen de deelnemers vergelijkbare timemanagement uitdagingen tegen, dus dit zou geen probleem moeten zijn (geweest). Daarom denk ik dat er geen substantiële risico's verbonden waren aan de onderzoekdeelname.

8. How does the burden on the participants compare to the study's potential scientific contribution (theory formation, practical usability)?:

De eenmalige tijdsinvestering van ongeveer een uur van een kleine, diverse groep werknemers kan voor een groot deel van de Nederlandse werknemers en werkgevers inzichten geven die ondersteunen in het creëren van een gewenste werk-privé balans. Aangezien een slechte werk-privébalans diverse

negatieve gevolgen kan hebben, zoals verlaagd welzijn, slechte werkprestaties en hogere absentiegraad, is het voor zowel werknemers als werkgevers belangrijk om hier meer inzicht in te krijgen. Bovendien is het voor onderzoekers relevant, omdat de omgang met werk-privé grenzen vanuit een vernieuwend perspectief wordt belicht (Furtuado et al., 2016). Dit kan zowel nieuwe wetenschappelijke inzichten genereren in het boundary-perspectief als in de werk-privé problematiek.

9. Will a method be used that may, by coincidence, lead to a finding of which the participant should be informed?⁵ If so, what actions will be taken in the case of a coincidental finding?:

Nee, er waren geen resultaten waar de deelnemers over geïnformeerd moesten worden.

Analysis/power

10. How will the researchers analyse the data? Which statistical analyses will be used?:

Het doel van de persoonsgerichte analyse was om individuen op basis van een directieve analyse van hun gewenste werk-privé(dis)continuïteit te classificeren in verschillende clusters (Howard & Hoffman, 2017; Jung & Wickrama, 2008). Daarbij moesten individuen binnen clusters meer overeenkomsten (minder variatie) vertonen dan individuen tussen clusters (meer variatie) (Jung & Wickrama, 2008; Laursen & Hoff, 2006). Vervolgens werd door middel van een inductieve contentanalyse onderzocht welke (onbewuste) strategieën per gewenste situatie werden ingezet, welke ondersteuning werd ervaren vanuit de werkcontext en of er binnen de clusters overeenkomsten in relaties tussen deze aspecten waren. Zowel de directieve- als de inductieve contentanalyse doorliepen drie fasen: de voorbereidingsfase, de organisatiefase en de analysefase. Voor een uitwerking van de stappen die per fase zijn doorlopen bij de verschillende typen analyse, wordt verwezen naar Tabel 2 uit de methode.

Ik ben mij bewust van de risico's omtrent de betrouwbaarheid. Daarom wordt een membercheck uitgevoerd van het eerste deel van de interviews, namelijk het deel waarin de deelnemer zijn gewenste werk-privé situatie beschrijft. Ook werd nagegaan hoe het gesteld was met de intrabeoordelaarsbetrouwbaarheid enerzijds en de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid anderzijds. Allereerst werd de intrabeoordelaarsbetrouwbaarheid nagegaan door bij de drie onderdelen van één interview een gedeelte van de gesegmenteerde tekst opnieuw te coderen. Op deze wijze werd de consistentie van de analyse vergeleken. Indien nodig werden codes of codebeschrijvingen aangepast. De intrabeoordelaarsbetrouwbaarheid werd vastgesteld door 10% van de 764 fragmenten (=76 fragmenten) te laten coderen door een onafhankelijk persoon. De Krippendorff's Alpha is met behulp van de online tool ReCal0.1 vastgesteld. Deze maat voor interbeoordelaarsbetrouwbaarheid wordt gezien als sterk en is bovendien de enige maat waarbij overeenstemming bestaat over de betekenis van de uitkomst (Nili, Tate & Barros, 2017). Op basis van de uitkomsten werd in overleg met de tweede beoordelaar de toelichting op enkele codes en codebeschrijvingen verbeterd.

11. What is the number of participants? Provide a power analysis and/or motivation for the number of participants. The current convention is a power of 0.80. If the study deviates from this power, the FERB would like you to justify why this is necessary:

⁵ For instance: dementia, dyslexia, giftedness, depression, extremely low heartbeat in an ECG, etc. If coincidental findings may be found, this should be included in the informed consent, including a description of the actions that will be taken in such an event.

Aangezien het niet mogelijk was om voor deze studie een power analyse uit te voeren, is het aantal deelnemers gebaseerd op aanbevelingen uit de literatuur, rekening houdende met de beperkingen in tijd en aantal onderzoekers (1). Marshall, Cardon, Poddar en Fontenot (2013) hebben onderzoek gedaan naar saturatie en steekproefgrootte bij studies die interviews als primaire databron hadden. Daaruit bleek dat van de studies uitgevoerd door één onderzoeker verreweg het meest gekozen werd voor 10 tot 20 interviews. Bovendien blijkt dit ook de range die in Europees onderzoek het meest voorkomt. Francis et al. (2010) adviseren om de steekproef te selecteren op basis van twee criteria: beoogde steekproef 10 en stopcriterium drie. Dit betekent dat er 10 interviews afgenomen en gecodeerd dienen te worden. Wanneer er na analyse van deze 10 interviews al gesproken kan worden van saturatie, dan blijft het hierbij. Zo niet dan wordt dit punt telkens na drie extra afgenomen interviews opnieuw bekeken. Dit is in lijn met de uitkomsten van Marshall et al. (2013), dus daarom worden er in deze studie minimaal 10 interviews afgenomen volgens het criterium 10+3. Hierbij wordt erop toegezien dat er een zo evenwichtig mogelijke verdeling is over de vastgestelde criteria voor de doelgerichte steekproef.

C. PARTICIPANTS, RECRUITMENT AND INFORMED CONSENT PROCEDURE

1. The nature of the research population (please tick):

- General population without complaints/symptoms
- General population with complaints/symptoms

Het selectiecriterium voor de doelgerichte steekproef was de kans op werk-privéconflict. Echter betekent dat niet dat iedere participant daadwerkelijk dit ‘symptoom’ laat zien. Een deel van de participanten ervoer wel klachten over hun werk-privésituatie en een deel niet.

2. Age category of the participants (please tick):

- 18 years or older

3. Does the study require a specific target group? If so, justify why the study cannot be conducted without the participation of this group (e.g. minors):

Nee, er zijn wel bepaalde criteria die in de deelnemersgroep terug moesten komen, maar er dient geen specifieke groep deel te nemen. Het selectiecriterium was de kans op werk-privéconflict. Door deelnemers te selecteren waarbij de kans hierop groot is, werd verwacht dat er meer (verschillende) boundary-managementstrategieën worden ingezet en dat deze bovendien gemakkelijker expliciet gemaakt kunnen worden. Binnen de werk-privéconflicten komt een tijdconflict het meest voor (Hammer & Thompson, 2003), met als belangrijkste oorzaken: een hoge werktijdfactor, onregelmatig werken en de hoeveelheid tijd die aan het gezin besteed wordt, waarbij mensen met kinderen meer tijdconflict ervaren dan mensen die kinderloos zijn (Bohen & Viveros-Long, 1981; Burke, Weir & Duwors, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985). Daarom is er in de selectie toegezien op de aanwezigheid van variatie in de volgende deelnemerskenmerken: parttimer, fulltimer, regelmatig werk, onregelmatig werk, wel/geen kinderen.

Om een zo gelijk mogelijke verdeling in de criteria te realiseren, kwamen deelnemers uit diverse werkbranches. Bovendien zijn deelnemers geselecteerd die minimaal HBO-opgeleid waren, omdat uit onderzoek blijkt dat hoger opgeleiden meer werk-privéconflict ervaren dan lager opgeleiden (Peters, Den Dulk, Van der Lippe, 2009). De deelnemers moesten minimaal één jaar werkervaring bij de huidige werkgever hebben, zodat zij de tijd hebben gehad om te ontdekken wat hun ideale werk-privésituatie is. Omdat ook de gepercipieerde ondersteuning vanuit de werkcontext is onderzocht, is ervoor gekozen om minimaal twee personen uit dezelfde werkcontext te selecteren. Dit maakte het mogelijk om de

gepercipieerde ondersteuning per werkcontext te vergelijken en zo met meer zekerheid te kunnen aangeven welke factoren in die werkcontext als positief worden ervaren in het creëren van de gewenste werk-privé(dis)continuïteit. Voor een overzicht van alle deelnemers(kenmerken) wordt verwezen naar Tabel 1 in de methode.

De verwachting is dat wanneer de studie uitgevoerd was zonder specifieke doelgroep, dat boundary-managementstrategieën moeilijker expliciet gemaakt konden worden. Bovendien zou er geen vergelijking binnen dezelfde werkcontexten plaats hebben kunnen vinden wat betreft strategieën en gepercipieerde ondersteuning.

4. Recruitment of participants -

- a. How will the participants be recruited?;
- b. How much time will the prospective participants have to decide as to whether they will indeed participate in the study?;

Allereerst is een informatiemail verzonden naar vijf potentiële deelnemers uit de directe omgeving van de onderzoeker, die werden geselecteerd op basis van de vastgestelde criteria (doelgerichte steekproef op basis van de gemak-methode). Na toezegging van deelname, werd telefonisch of per e-mail nagegaan of deze persoon een tweede deelnemer uit zijn werkcontext wilde voordragen die voldeed aan de vastgestelde criteria (sneeuwbalmethode). Als ook deze persoon wilde deelnemen, werd een afspraak ingepland voor het interview. In één geval lukte dit niet, waarna met een nieuwe potentiële deelnemer volgens bovenstaande procedure contact is opgenomen. Tien van de elf benaderde deelnemers wilden dus daadwerkelijk meedoen aan het onderzoek.

5. Does the study involve informed consent or mutual consent? Clarify the design of the consent procedure (who gives permission, when and how). Does the study involve active consent or passive consent? If no informed consent will be sought, please clarify the reason:

Na toezegging van deelname, ontving de participant een bevestiging met daarbij het toestemmingsformulier. Indien dit geen bezwaar opleverde werd een afspraak ingepland voor het interview. Bij aanvang van het interview werd het toestemmingsformulier daadwerkelijk getekend. Dit is dus een vorm van actieve toestemming voor iedere deelnemer van dit onderzoek.

6. Are the participants fully free to participate and terminate their participation whenever they want and without stating their grounds for doing so?:

Ja.

7. Will the participants be in a dependent relationship with the researcher?:

Nee.

8. Compensation

- a. Will the participants be compensated for their efforts? If so, what is included in this recompense (financial reimbursement, travelling expenses, otherwise). What is the amount?
- b. Will this compensation depend on certain conditions, such as the completion of the study?

De onderzoeker is naar een door de deelnemer uitgekozen locatie gekomen voor de afname van het interview. Een reiskostenvergoeding voor de participant was daarbij dus niet van toepassing, maar de inspanning van de onderzoeker kunnen wel worden gezien als een tegemoetkoming. Daarnaast mocht iedere participant aangeven hoe hij het onderzoek teruggekoppeld wilde krijgen. De mogelijkheden hierbij waren: het volledige onderzoek per mail ontvangen, een samenvatting per mail ontvangen en/of mondelinge toelichting bij het onderzoek. Een persoon is pas officieel deelnemer van deze studie als het interview is afgenomen en daarmee is de compensatie van het toelichten van het onderzoek altijd van toepassing op de deelnemers.

D. PRIVACY AND INFORMATION

1. Will the study adhere to the requirements for anonymity and privacy, as referred to in the Faculty Protocol for Data Storage⁶?:

- anonymous processing and confidential storage of data (i.e. storage of raw data separate from identifiable data): **yes**
- the participants' rights to inspect their own data: **yes**
- access to the data for all the researchers involved in the project: **yes**

If not, please clarify.

De input van de deelnemers bij de vragen uit het eerste deel van het interview (over de gewenste werk-privé (dis)continuïteit) werd gecheckt door middel van een membercheck. De overige data in principe niet, tenzij de deelnemer daarom zou vragen. Dit is echter niet gebeurd. Het uitgangspunt is dat de deelnemer zichzelf niet per definitie hoeft te herkennen in het (dis)continuïteitsprofiel, aangezien de onderzoeker meer theoretische concepten gebruikt bij de indeling van deze clusters, dan de deelnemer zelf in acht neemt.

b. Has a Data Management Plan been designed?

Ja, de richtlijnen van de masterthesis worden hierin gevolgd.

2.

- a. Will the participant be offered the opportunity to receive the results (whether or not at the group level)?:
- b. Will the results of the study be fed back to persons other than the participants (e.g. teachers, parents)?:
If so, will this feedback be provided at the group or at the individual level?

Zoals gezegd kunnen de deelnemers desgevraagd ter compensatie voor hun deelname na afloop van het onderzoek een schriftelijke versie toegestuurd krijgen en indien gewenst een toelichting krijgen op de resultaten. De volledige versie van het onderzoek wordt niet actief met andere personen gedeeld, behalve personen die aan de Universiteit Utrecht verbonden zijn. Een samenvatting van de resultaten wordt wel

⁶ This can be found on the Intranet: <https://intranet.uu.nl/wetenschappelijke-integriteit-facultair-protocol-dataopslag>

gedeeld op LinkedIn, omdat wordt verwacht dat de resultaten in potentie relevant kunnen zijn voor iedere werknemer.

3.

- a. Will the data be stored on the faculty's data server?: **yes**
- b. Will the data that can be traced back to the individual be stored separately on the other faculty server available for this specific purpose?: **yes**
If not, please clarify where will the data be stored instead?

E. ADDITIONAL INFORMATION

Optional.

F. FORMS TO BE ENCLOSED (CHECKLIST)

- Text (advert) for the recruitment of participants
- Information letter for participant
- Informed consent form for participants
- Written or oral feedback information (debriefing text)
- (Descriptions of) questionnaires
- (Descriptions of) measurement instruments/stimuli/manipulations
- Literature/references

De volgende documenten zijn als bijlage toegevoegd:

- De interviewleidraad van het semi-gestructureerde interview (Bijlage A)
- Codeboom (Bijlage B)
- Membercheck (Bijlage E)
- Informatie/wervingsbrief (Bijlage I)
- Toestemmingsformulier (Bijlage H)
- Literatuurlijst (zie boven, niet in bijlage)

Signature(s):⁷

Date and place: 10 juni 2019, Utrecht.



K.K. Meijer (masterstudent)

⁷ The senior researcher (holding at least a doctoral degree) should sign here.

Bijlage H: Informatie- en wervingsbrief

Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht

Datum

1-2-2019

Onderwerp

Werving onderzoek

E-mail

k.k.meijer@students.uu.nl



Universiteit Utrecht

Beste werknemer,

Vanuit mijn master Educational Sciences aan de Universiteit Utrecht doe ik onderzoek naar de manier waarop werknemers omgaan met hun grenzen tussen werk en privé. Met dit onderzoek hoop ik bij te dragen aan meer inzicht in de wijze waarop werknemers een werk-privéconflict kunnen voorkomen en hoe werkgevers daarbij kunnen ondersteunen. Ik ben op zoek naar werknemers die mee willen doen aan dit onderzoek.

Wat houdt het onderzoek in?

Tijdens dit onderzoek wordt er een interview van ongeveer 60 minuten afgenomen bij de deelnemers. Dit interview vindt plaats op een door de deelnemer uitgekozen locatie. Na afloop van het interview zal de deelnemers eenmalig gevraagd worden om een checklist in te vullen, om te garanderen dat de informatie op de juiste manier wordt geïnterpreteerd.

Doelgroep

Ik ben op zoek naar werknemers die minimaal één jaar werkervaring hebben en ten minste één persoon boven zich hebben staan in de hiërarchie op de werkvloer.

Opbrengst

Indien gewenst kan er na afloop van het onderzoek een schriftelijke (verkorte) versie van het onderzoek worden gedeeld. Daarnaast kan er een mondelinge toelichting op de resultaten worden gegeven aan de deelnemers. Vanzelfsprekend zijn alle resultaten anoniem.

Privacy en vertrouwelijkheid

Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. De gegevens worden alleen voor onderzoeksdoeleinden gebruikt en niet verstrekt aan derden. Deelnemers geven voorafgaand aan het interview schriftelijk toestemming voor het gebruik van de interviewresultaten in het onderzoek.

Heeft u interesse in deelname aan dit onderzoek of heeft u nog vragen, neemt u dan contact op door te mailen naar **k.k.meijer@students.uu.nl**.

Met vriendelijke groet,
Kim Meijer

Bijlage I: Toestemmingsformulier

Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht

Datum

1-2-2019

Onderwerp

Toestemming onderzoek

E-mail

k.k.meijer@students.uu.nl

**Toestemmingsformulier deelname onderzoek**

Dit toestemmingsformulier heeft betrekking op het onderzoek naar de omgang van werknemers met hun werk-privé grenzen en datgene wat zij daarbij als ondersteunend ervaren in de werkcontext.

Ik heb de wervingsbrief met informatie voor de deelnemers gelezen en kon aanvullende vragen stellen aan de onderzoeker (k.k.meijer@students.uu.nl) wanneer ik iets niet begreep. Mijn vragen zijn genoeg beantwoord en ik had genoeg tijd om te beslissen of ik meedoe aan dit onderzoek.

Ik weet dat meedoen aan het interview geheel vrijwillig is. Ik weet dat ik op ieder moment kan beslissen om toch niet mee te doen, daarvoor hoef ik geen reden te geven.

Ik geef hierbij toestemming voor...

- Deelname aan een interview van ongeveer 60 minuten over de omgang met mijn werk en privégrenzen.
- Een audio-opname van het interview.
- Gebruik van de informatie uit het opgenomen interview in het onderzoek.

Naam deelnemer:

Handtekening:

Datum : __ / __ / __

Ik verklaar hierbij dat ik deze deelnemer volledig heb geïnformeerd over het onderzoek.

Naam onderzoeker:

Handtekening:

Datum: __ / __ / __
