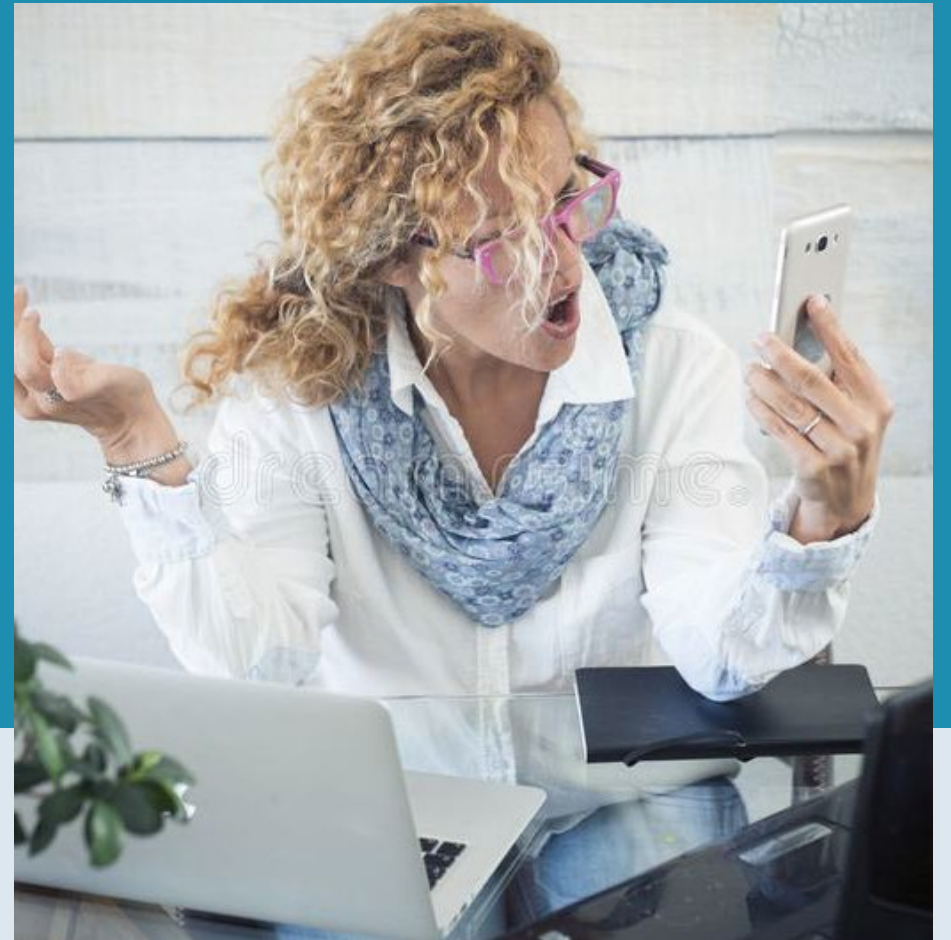


# Struikelen over draadloos internet: connectie en deconnectie in het digitale werktijdperk

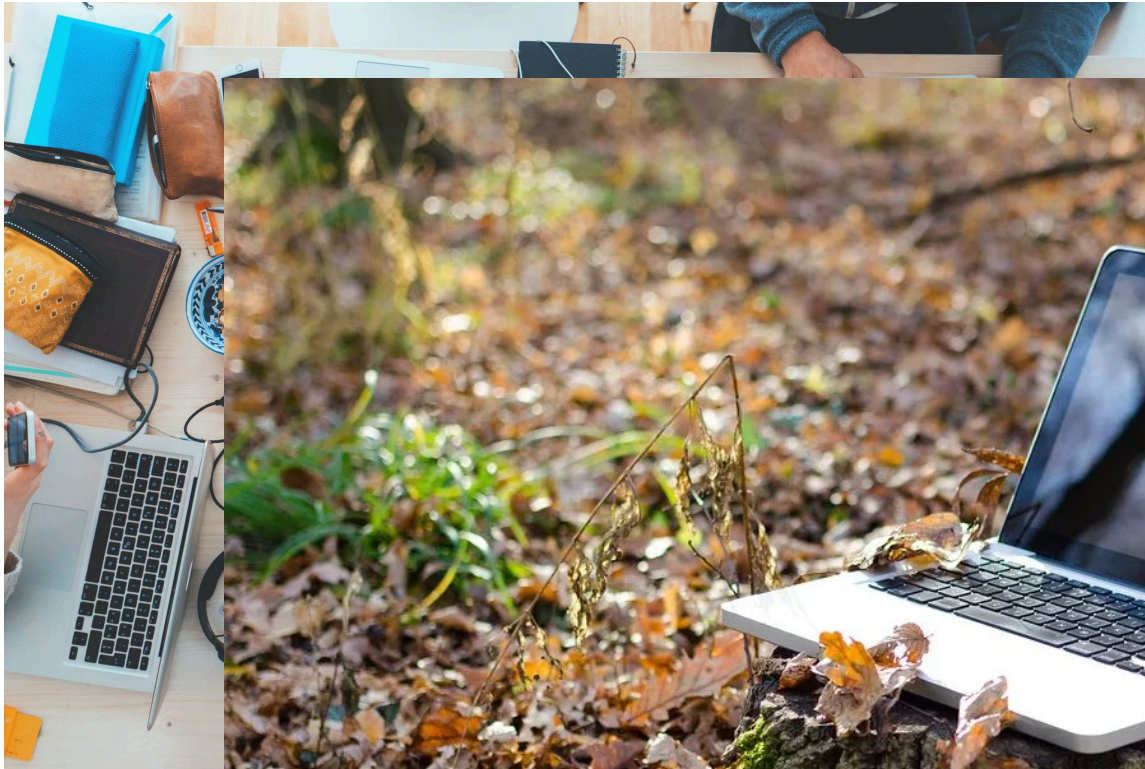
Prof. Dr. Elfi Baillien

*Onderzoeksgroep Work and Organisation Studies (Campus Brussel)*

*Congres Werkbaar Werk – 6 juni 2023*











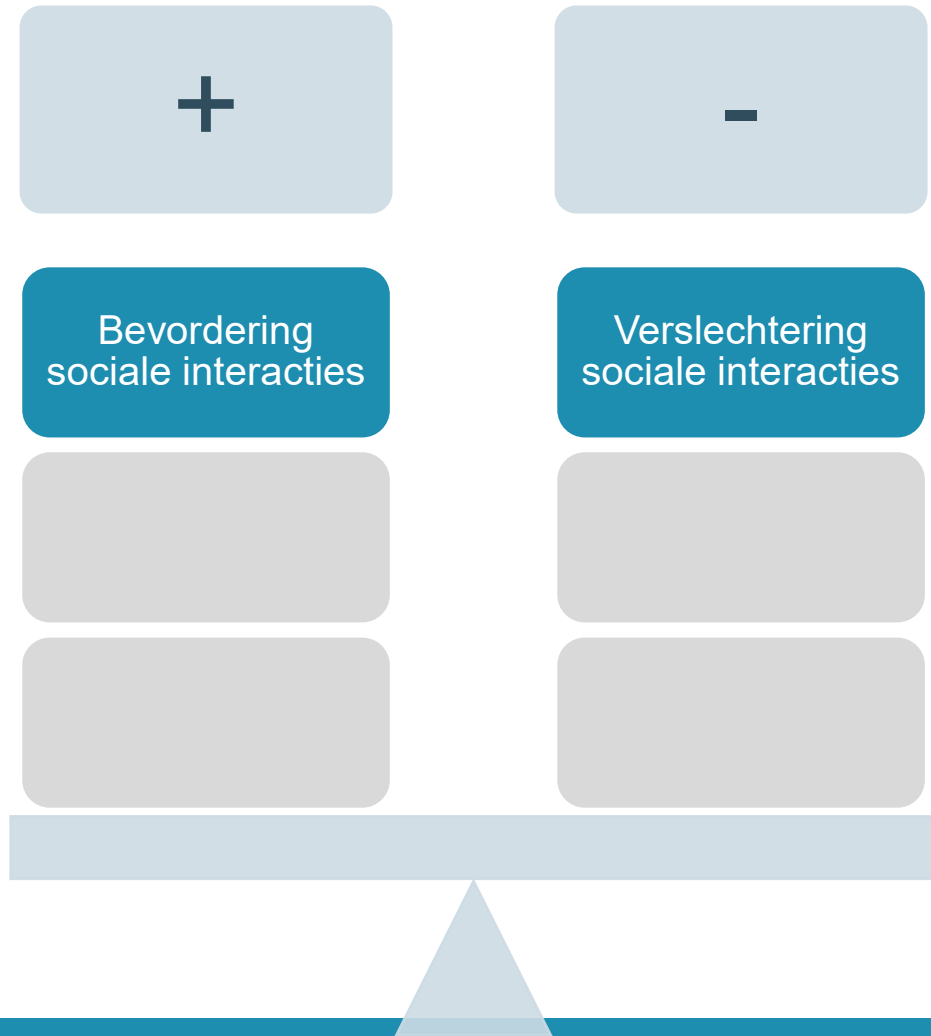
Technology is, of course, a double edged sword. Fire can cook our food but also burn us.

Jason Silva

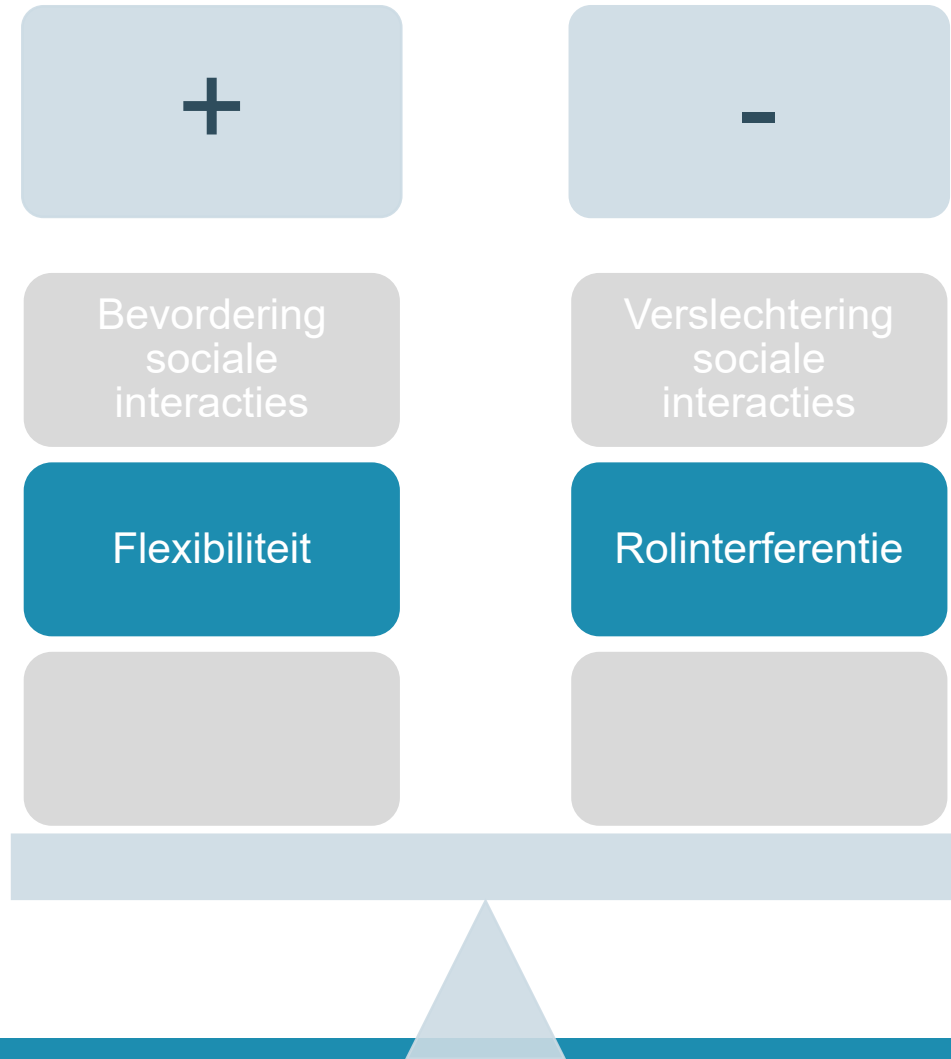
[WWW.STOREMYPIC.COM](http://WWW.STOREMYPIC.COM)

# Werk en ICT: een ambivalente relatie

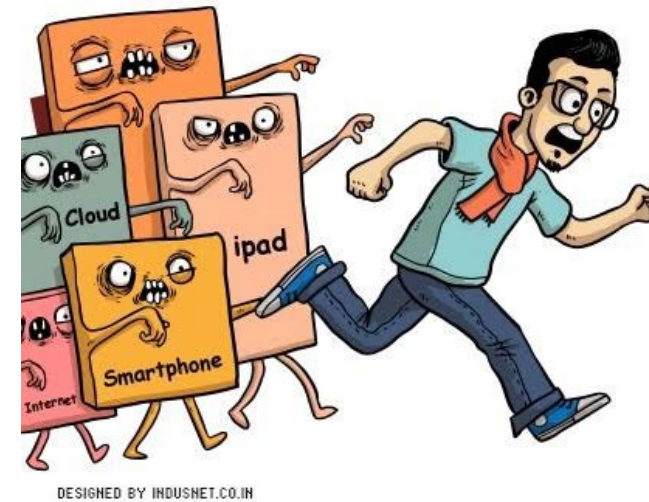
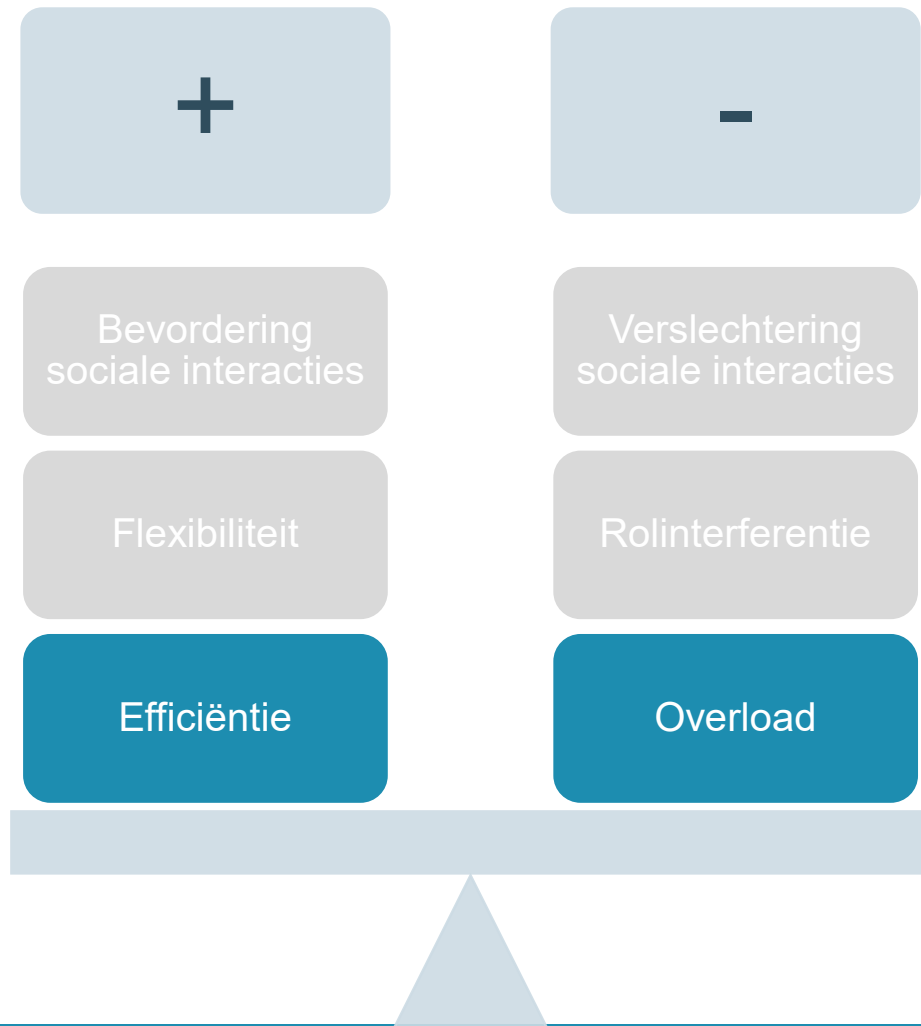
# Paradox 1: Sociale connectiviteit



# Paradox 2: Autonomie



# Paradox 3: Productiviteit







# Digitale disconnectie: wat en waarom?

# Digitale disconnectie: wat is het?

## ARBEIDSDEAL WIL RECHT OP DECONNECTIE DOORDRUKKEN

📅 29 maart 2022



Enkel... NA het werk?

Sinds de arbeidsdeal is deconnectie of het recht op onbereikbaarheid meer dan ooit voorwerp van gesprek. En dat is terecht, vindt **Elfi Baillien**, hoofddocent psychosociale risico's en digitaal welzijn van de KU Leuven. "De mens werkt als een batterij en moet geregeld terug opgeladen worden. Hoe gepassioneerd je ook met je job bezig bent, er is een grens aan je energiepeil."

Hoe belangrijk is deconnectie?

vrt nws



## Binnenkort geen last meer van werkmails buiten de uren: maar hoe zit het precies? En is het afdwingbaar?

Werknemers zullen zich binnenkort niet meer verplicht moeten voelen om berichten te lezen of te beantwoorden buiten de werkuren. Dat staat in de "arbeidsdeal" die de topministers van de federale regering onderhandeld hebben. Elk bedrijf met ten minste 20 werknemers wordt verplicht om het recht om offline te zijn, te respecteren. Maar hoe zal dat praktisch in zijn werk gaan? Waar doen ze het al? En waarom is het precies nodig? Het "recht op deconnectie" uitgespit.

# Digitale deconnectie: wat is het?

## Diepte-interviews met werknemers (N = 39)

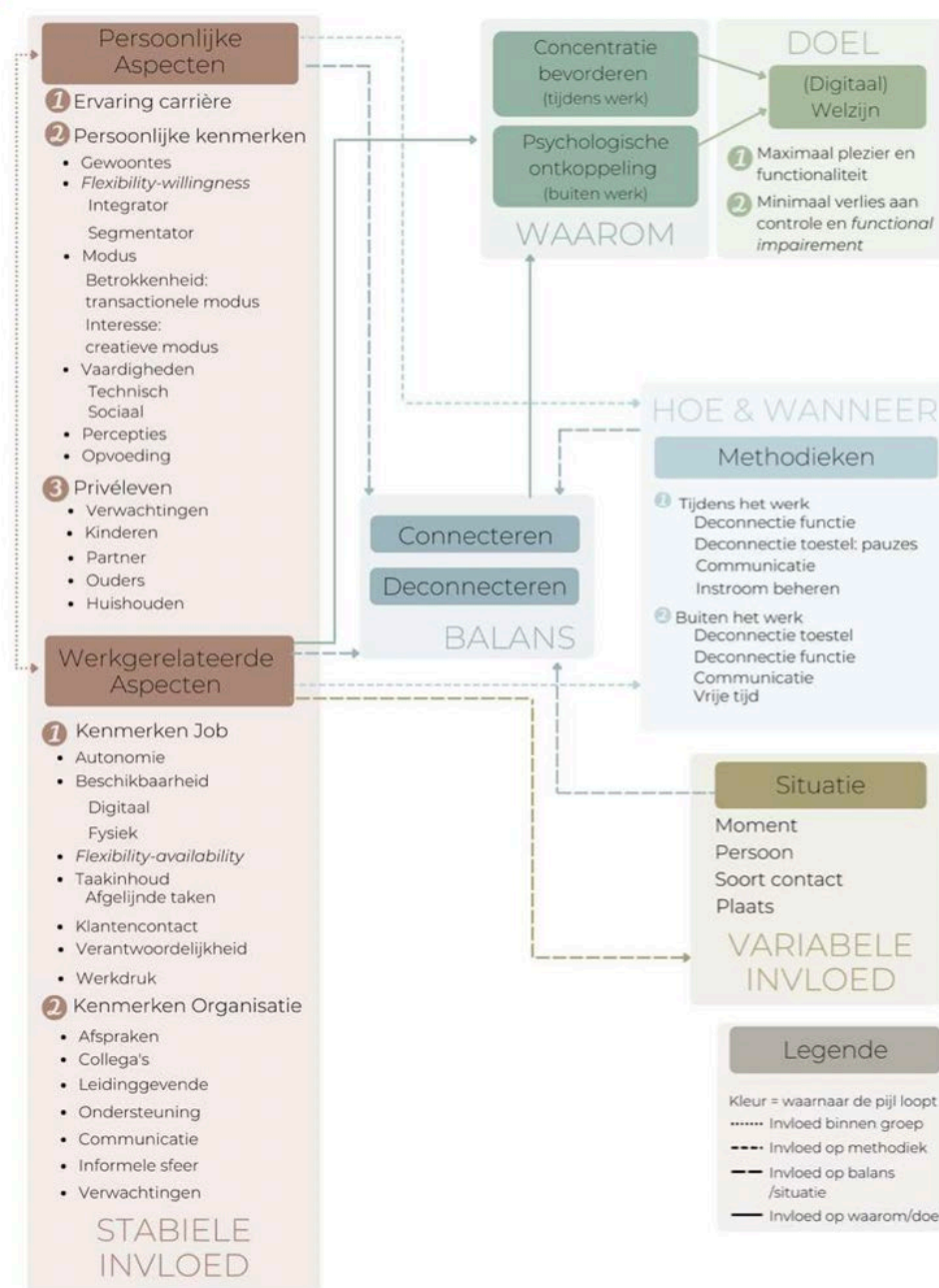


### → Meerdere strategieën en 'gradaties'

- Zelden compleet gedeconnecteerd; eerder een combinatie van kleinere acties



# Disconnectie: Waarom?



- Streven naar ‘**digitaal welzijn**’!

- Subjectieve ervaring van balans in het gebruik van ICTs
- ‘Optimum’ : minimale nadelen (vb. interrupties), maximale voordelen (vb. communicatie-efficiëntie) bij ICT-gebruik



# Digitaal welzijn



# Wat doen?



# Casus: hoe bijdragen aan digitaal welzijn?

C. is een vrouw van 44 jaar, en werkt in de boekhoudingsafdeling. Ze stuurt een team aan van 4 personen. Ze definiëert zichzelf meerdere malen als een zeer gedreven - ook perfectionistisch – iemand: ze krijgt energie van haar werk, en doet haar werk graag. Veel werken heeft ze altijd al gedaan, uit passie en overtuiging. Zo geeft ze aan dat ze haar ouderschapsverlof bijvoorbeeld nooit volledig heeft kunnen opnemen, of ook tijdens vakantieweken geregeld gewerkt. Het thema deconnectie vindt ze zelf wel belangrijk, omdat ze zich bewust is van de risico's wanneer de eigen grenzen niet worden bewaakt. In haar omgeving zag ze meerdere mensen wegvallen, door burn-out of andere ziektes. Telkens waren dat mensen, die zoals haar, zeer gedreven waren.

# Casus: wat gaf de betrokkene zelf aan?

- Tijdens het werk zet C. in op een goede planning van haar werk. Ze werkt graag aan een bepaalde taak door tot deze af is. Door haar managerfunctie is dit echter niet altijd mogelijk; haar verantwoordelijkheidsgevoel zorgt ervoor dat ze haar mensen doorheen de dag zo goed mogelijk wil bijstaan. Om haar eigen werk toch af te krijgen, bestaat haar strategie eruit om momenten te zoeken waarop niemand haar zal storen, vb. 's nachts, van 22u tot 2 uur. Dit zijn momenten waar ze echt volledig ongestoord kan doorwerken.
- Buiten het werk zet C. in op een fysieke scheiding tussen werk en vrije tijd: wanneer de werktijd voorbij is, 'ruimt ze de boel op', en maakt ze haar tafel leeg. Wel is ze hier heel flexibel: ze stopt soms een paar uur met werken, om later op de avond, bijvoorbeeld na haar hobby's, te herbeginnen. De reden om te deconnecteren is vooral dat ze ook thuis haar verantwoordelijkheden heeft, en dat haar gezin ook wel verwacht van haar dat ze op tijd stopt.
- Volgens C. zijn er meerdere aspecten van belang om goed te kunnen deconnecteren.
  - Deconnectie als een persoonlijke verantwoordelijkheid - zelf assertief zijn en grenzen aangeven. Wel moeten managers er oog voor hebben.
  - Afspraken binnen het team
  - Werkdruk, anders komt er immers geen einde aan het werk...

# Wanneer loopt het (digitaal) goed?

A. is directrice van een afdeling die bestaat uit 9 personen. Ze is ook mama van 2 kinderen.

Tijdens het werk, probeert A. overbelasting te beperken door het **geluid van binnenkomende mails uit te schakelen**. De notificaties schakelt ze echter niet volledig uit, doordat dringende mails soms snel behandeld moeten worden.

Na het werk wordt de **computer toegeklapt, maar niet volledig uitgeschakeld (dat creëert onrust)**. A. geeft aan dat het voor haar altijd redelijk eenvoudig is geweest om te deconnecteren van het digitale. Haar rol als mama van een gezin zorgt er volgens haar ook voor dat ze de grenzen natuurlijk ook goed kan bewaken. Wel kan het werk mentaal een rol blijven spelen, wat los staat van de inspanningen die ze doet om digitaal te ontkoppelen. Vandaar dat ze ook aangeeft dat het belangrijk is om te waken over een gezonde werkbelasting, en om aan te geven als iets niet gaat.

**A. ziet belang in initiatieven vanuit de organisatie: het geven van de juiste signalen op vlak van deconnectie, het maken van goede teamafspraken, het tonen van respect ten aanzien van andermans manier van werken, etc. Een voordeel voor haar persoonlijk, is de beperkte grootte van haar team, wat ervoor zorgt dat problemen opgevolgd en snel besproken kunnen worden, en dat men vinger op de pols kan houden mbt iedereens welzijn.**

# Restrictie of niet?

K. werkt in een bedrijf werkt waar de servers worden afgesloten na 17u (of 18u). Hij geeft aan dat de klanten waarmee hij werkt en de collega's daar geen rekening mee houden. Ze sturen geen mails meer (dat kan niet), maar ze sturen bijgevolg whatsapp-berichten of bellen elkaar tot 's avonds laat. Op die manier verplaatst de communicatie naar privétoestellen.



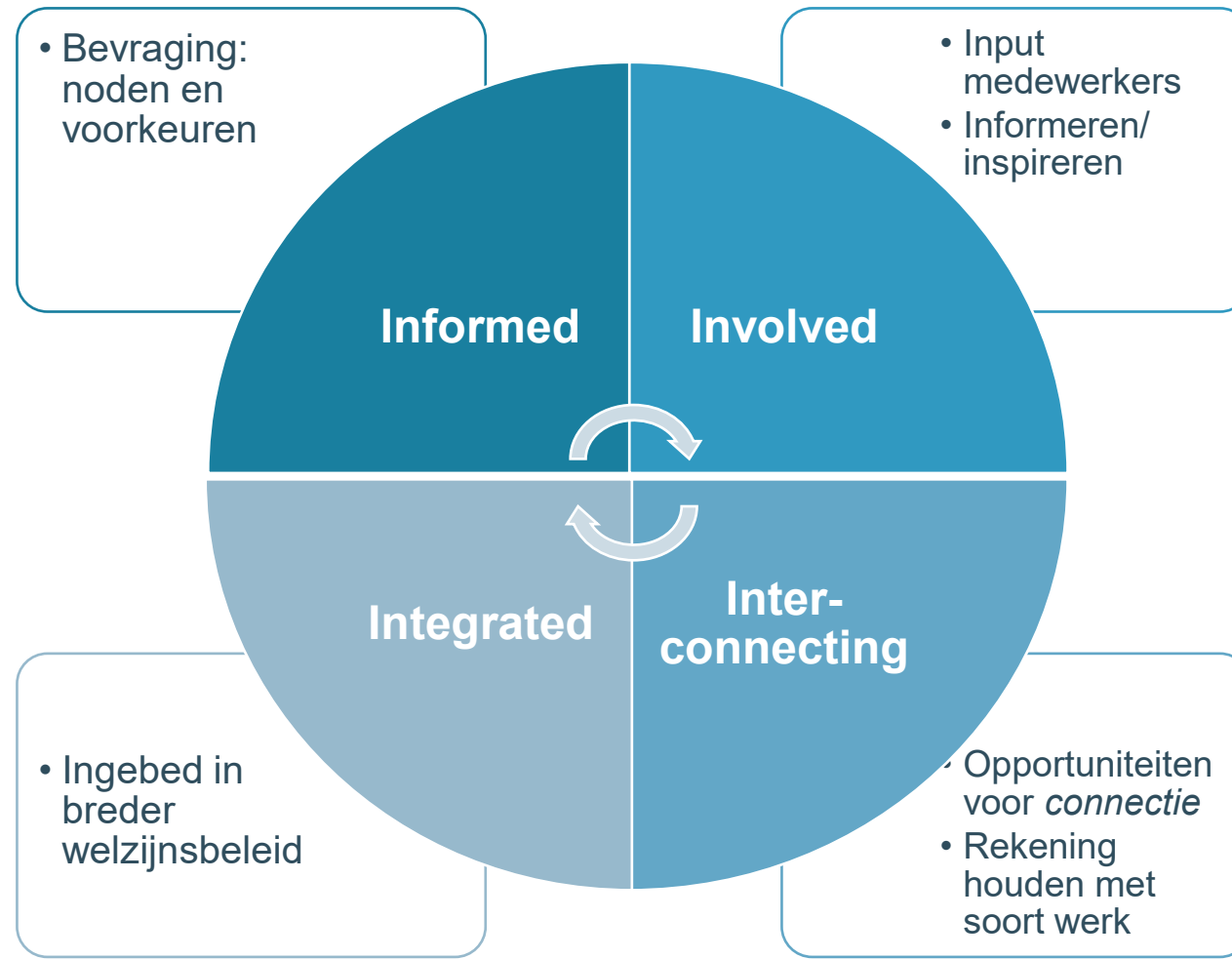
# Veel of weinig ondersteuning?

T. kan het werk niet goed loslaten. Hierdoor kan ze zich 's avonds niet ontspannen, maar denkt ze continu 'ik moet iets doen, ik moet een mail checken'. Dit gevoel is eens zo sterk op telewerkdagen. T sukkelte echt met de connectiviteit en raakte er voor zichzelf niet aan uit hoe ze het beter kan doen.

# Wat met flexibiliteit?

- V. is leidinggevende van een team van 4. Het team kan zelf de werktijden kiezen in lijn met wat voor hen het beste werkt. Hierdoor start dat de ene persoon om 7u, terwijl een andere eindigt om 22u. Echter, hiermee komen de vragen voor V. op ieder uur van de dag bij hem terecht, waardoor hij quasi continu aan het werk was. Hij gaf aan dat niet erg te vinden, omdat hij graag zijn team helpt en hen verder op weg wil sturen.
- G. is leidinggevende die flexibel werkt door het hebben van drie kleine kinderen. Ze werkt wanneer deze op school zijn, en wanneer ze in bed liggen. Eén meeting per dag volgt ze uitsluitend auditief en maakt terwijl een wandeling. Ze probeert als leidinggevende een voorbeeld te zijn voor haar teamleden. Ook al werkt zij laat, probeert ze hen niet te mailen op die momenten, maar de mails in te plannen. Daarnaast plaatst ze haar gsm fysiek weg op die momenten dat ze bij haar kinderen is, en weten haar teamleden dat ze niet te bereiken is. Tot slot werkt ze nooit later dan 22u en ontspant op z'n minst nog 1u nadien, zodat ze geen hoofdpijn krijgt van te lang/laat op haar scherm te kijken. G. is gelukkig met deze situatie en ook haar teamleden floreren.

# Ingrediënten van een disconnectiebeleid



# Tijd voor disconnectie!

Elfi.Baillien@kuleuven.be

Copyright 2004 by Randy Glasbergen.  
www.glasbergen.com



**“Install a patch for the update of the new version.  
If that doesn’t work, install the new version of  
the update for the patch. If all else fails, install  
a patch for the new version of the update.”**