

Multidisciplinaire Richtlijn Werk-Privé Balans



Colofon

© NVAB, BA&O, NVvA, NVVK, 2013

Uitgave
NVAB

Kwaliteitsbureau NVAB

Postbus 2113
3500 GC Utrecht
T 030 2040620
E kwalitytsbureau@nvab-online.nl
W www.nvab-online.nl

Auteurs

Dr. Daantje Derks, Universitair docent Arbeid & Organisationspsychologie
Prof. Dr. Arnold Bakker, Hoogleraar Arbeid & Organisationspsychologie
Dr. David Bruinvels, bedrijfsarts
Drs. Harry Tweehuysen, arbeids- en organisatiekundige, voorzitter beroepsvereniging Arbeids- en
Organisatiekundigen
Jaap Dogger, bedrijfsarts
Alexander van Eekelen, consultant/psycholoog
Sophie Janssen, arbeids- en organisatiepsycholoog
Sonja Smits, arbeids- en organisatiekundige
Koos van der Spek, arbeid- en organisatiekundige

Coördinatie en eindredactie

Dr. David Bruinvels, bedrijfsarts

Datum autorisatie NVAB

4 november 2013

Inhoud

INLEIDING

- Begripsbepaling
- Uitgangspunten van de richtlijn
- Doel en gebruikers van de richtlijn
- Inhoud van de richtlijn
- Voorwaarden voor uitvoering van de richtlijn
- Juridische betekenis
- Evaluatie en actualisering

MULTIDISCIPLINAIRE RICHTLIJN WERK-PRIVÉ BALANS

1. Wat is de definitie van werk-privé balans?
2. Wat is de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans?
3. Welke instrumenten moeten worden toegepast om de werk-privé balans op een betrouwbare manier te meten?
4. Wat zijn de belangrijkste beïnvloedbare factoren die leiden tot een verstoorde werk-privé balans?
5. Wat zijn de belangrijkste gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de werknemer?
6. Welke interventies moeten worden toegepast om een goede werk-privé balans te bewerkstelligen?

BIJLAGE

1. Meetinstrument SWING (Versie NL)
2. Performance Indicatoren

Inleiding

In het kader van het project 'Onderzoek en informatievoorziening arbodeskundigen' zijn een aantal richtlijnen ontwikkeld. De keuze voor de onderwerpen voor deze richtlijnen kwam tot stand nadat in eerste instantie door de beroepsverenigingen van arbodeskundigen (BA&O, NVvA, NVVK en NVAB) een lijst met mogelijke onderwerpen was opgesteld. Hieruit werd vervolgens door een selectiecommissie bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners een keuze gemaakt om voor de volgende zeven onderwerpen een evidence based richtlijn te ontwikkelen:

1. Tillen
2. Werkdruk
3. Agressie en Geweld
4. Veilig gedrag in productieomgevingen
5. Computerwerk
6. Balans werk – privé
7. Trillingen.

Deze richtlijn gaat over de ervaren werk-privé balans van werknemers. Werk en privé zijn in de huidige samenleving zo geïntegreerd dat er interactie plaats vindt tussen beide domeinen, in andere woorden werk en privé domeinen kunnen elkaar beïnvloeden. Zo kan het werk invloed hebben op de privésituatie, maar kan (tegelijkertijd) het privéleven ook een impact hebben op het werkend leven.

• Begripsbepaling

De interactie tussen werk en privé wordt veelal omschreven als het proces waarbij aspecten van de werk- en thuissituatie elkaar wederzijds op een dusdanige manier beïnvloeden dat emoties, cognities en/of gedragingen opgedaan in het ene domein van invloed zijn op emoties, cognities en/of gedragingen in het andere domein. Echter, deze richtlijn heeft een verstoorde werk-privé balans als uitgangspunt genomen. De reden voor de negatieve focus is dat met name de werknemers die verstoring ervaren kans hebben om klachten te ontwikkelen die eventueel leiden tot ziekte en verzuim. Dit argument is gesterkt door de beschikbare literatuur op dit terrein die ook met name gaat over de disbalans of het conflict tussen werk en privéleven. De werknemers die veelal positieve invloeden van hun werk op hun privéleven ervaren komen in de regel niet bij een bedrijfsarts of preventiemedewerker terecht.

De focus op de richting van werk naar privé en niet omgekeerd heeft er vooral te maken met de beïnvloedingsmogelijkheden van de werkgever. Deze richtlijn wordt straks toegepast binnen een werksetting. Dit houdt in dat de beïnvloedingsfactoren binnen het werkdomein moeten liggen. Vandaar de keuze om veelal naar de invloed van werk op het privéleven te kijken.

• Uitgangspunten van de richtlijn

Aanbevelingen moeten zoveel mogelijk onderbouwd worden door resultaten uit wetenschappelijk onderzoek: evidence-based. Met name de interventies die professionals uitvoeren dienen bewezen effectief te zijn. Daarnaast is het een belangrijke functie van deze richtlijn om bewustzijn te creëren dat een verstoorde werk-privé balans een stressfactor voor werknemers kan zijn en wat de potentiële gevolgen daarvan kunnen zijn voor werk, privéleven en gezondheid.

• Doel en gebruikers van de richtlijn

Richtlijnen op het gebied van arbeid en gezondheid hebben tot doel te komen tot een betere bescherming en bevordering van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk. De doelstelling van deze multidisciplinaire richtlijn 'werk-privé balans' is een helpende hand te bieden bij het in beeld krijgen van de ervaren werk-privé balans van werknemers door deze op een betrouwbare manier te meten. Daarnaast worden de antecedenten en gevolgen van een verstoorde werk-privé balans naar voren gebracht. Tot slot wordt er gekeken naar interventies die binnen de beïnvloedingssfeer van de werkgever, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts liggen.

Deze richtlijn is bedoeld voor de professional op het gebied van Arbeid en Gezondheid: de vier kerndisciplines conform de Arbowet. De richtlijn is geschreven op initiatief van de NVAB, BA&O, NVvA en NVVK. De aanbevelingen in deze richtlijn zijn bestemd voor de bij de ontwikkeling betrokken beroepsgroepen (arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige, bedrijfsarts, veiligheidskundige). De aanbevelingen kunnen ook worden geraadpleegd door adviseurs bedrijfsmaatschappelijk werk & psychosociale arbeidsbelasting en arboverpleegkundigen. Daarnaast is deze richtlijn ook relevant voor werkgevers en werknemers die werkzaam zijn in een organisatie/beroep waarin interactie tussen werk en privéleven relevant is.

In de richtlijn staat 'de werkende' centraal. De richtlijn bevat aanbevelingen op basis van de wetenschappelijke literatuur. Voor deze richtlijn is een afzonderlijk achtergronddocument beschikbaar met een uitgebreidere tekst en de wetenschappelijke verantwoording en de onderbouwing bij de aanbevelingen in de richtlijn. Deze documenten zijn na autorisatie door de betrokken beroepsverenigingen te downloaden via hun websites (www.nvab-online.nl, www.arbeidshygiene.nl, www.baeno.nl, www.veiligheidskunde.nl).

Het ontwikkelen van deze richtlijn is mogelijk gemaakt dankzij financiële steun vanuit het Maatschappelijke Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Als subsidieverstrekker heeft SZW geen invloed gehad op de inhoud van de richtlijn.

• Inhoud van de richtlijn

Voor deze richtlijn worden zes uitgangsvragen beantwoord:

1. Wat is de definitie van werk-privé balans?
2. Wat is de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans?
3. Welke instrumenten moeten worden toegepast om de werk-privé balans op een betrouwbare manier te meten?
4. Wat zijn de belangrijkste beïnvloedbare factoren die leiden tot een verstoorde werk-privé balans?
5. Wat zijn de belangrijkste gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de werknemer?
6. Welke interventies moeten worden toegepast om een goede werk-privé balans te bewerkstelligen?

Deze zes vragen worden beantwoord in het achtergronddocument. Daarin wordt ook verantwoord welke mate van bewijs in de literatuur aanwezig is, en waarom de werkgroep bepaalde keuzes heeft gemaakt. De richtlijn kan dan ook niet los gezien worden van het achtergronddocument.

- **Voorwaarden voor uitvoering van de richtlijn**

Van de professionals op het gebied van Arbeid en Gezondheid die gaan werken volgens de aanbevelingen in de richtlijn wordt verwacht dat zij bekwaam zijn om de werkgever en de werknemer te adviseren bij het opstellen en uitvoeren van beleid gericht op een goede werk-privé balans voor de werknemer. Dit zal enerzijds de vermindering van stressgerelateerde klachten inherent aan een verstoorde werk-privé balans zijn. Anderzijds, zal het preventiegericht door te bewerkstelligen dat een goede balans onder veranderde omstandigheden, goed blijft. Het is van belang dat Arbeid en Gezondheid professionals de ervaren werk-privé balans op de kaart zetten en zich er bewust van zijn dat bepaalde stress-gerelateerde klachten, fysiek en mentaal, hun oorsprong kunnen hebben in de problematiek rondom het combineren van het werk met het privéleven.

Voor de toepassing van deze richtlijn is enige achtergrondkennis op het terrein van psycho-sociale arbeidsbelasting vereist.

- **Juridische betekenis**

Richtlijnen zijn geen wettelijke voorschriften, maar op 'evidence' en consensus gebaseerde aanbevelingen waaraan betreffende professionals moeten voldoen om kwalitatief goede advisering en zorg te verlenen. Na autorisatie van de richtlijn door een beroepsvereniging wordt de richtlijn gezien als deel van de 'professionele standaard'. Professionals kunnen op basis van hun professionele autonomie zo nodig afwijken van de richtlijn. Afwijken van richtlijnen kan in bepaalde situaties zelfs noodzakelijk zijn. Wanneer van de richtlijn wordt afgeweken, dient dit beargumenteerd en gedocumenteerd te worden (Hulshof CTJ. Introductie NVAB-richtlijnen. Utrecht: 2009, Kwaliteitsbureau NVAB).

In de evidence based richtlijnen van de beroepsverenigingen NVAB, BA&O, NVvA en NVVK wordt de stand van de wetenschap vastgelegd. Werkgevers en werknemers leggen gezamenlijk in arbocatalogi vast met welke maatregelen invulling kan worden gegeven aan de voorschriften van de Arbeidsomstandighedenwetgeving. Bij deze invulling houden werkgevers en werknemers rekening met de stand van de wetenschap, de stand van de techniek en andere kennisdossiers. Positief getoetste arbocatalogi zijn maatgevend voor handhaving door de Inspectie SZW. Een bedrijf mag ervan uitgaan dat het zich aan de Arbowet houdt indien voldaan wordt aan de in de arbocatalogus gestelde veiligheids- en gezondheidseisen en de uit de arbocatalogus voortvloeiende maatregelen zijn getroffen ten aanzien van de beschreven arborisico's.

Bij de totstandkoming van deze evidence based richtlijn is de door EBRO beschreven methodiek gehanteerd (Evidence-based richtlijnontwikkeling: handleiding voor werkgroepleden. Update: november 2007. Utrecht: 2007, Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg CBO). De aanbevelingen en kwalificatie van de literatuur heeft plaats gevonden middels de GRADE methode (voor meer informatie verwijzen we u graag door naar het achtergronddocument behorende bij deze richtlijn).

De aanbevelingen uit deze richtlijn gelden voor de bij de ontwikkeling van de richtlijn betrokken kerndisciplines: arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundigen, bedrijfsartsen en veiligheidskundigen.

- **Evaluatie en actualisering**

Binnen de financiering door SZW zijn geen middelen gereserveerd voor de evaluatie noch voor de actualisatie van de richtlijn. De auteurs van de richtlijn doen de aanbeveling om de richtlijn te herzien op basis van nieuwe wetenschappelijke inzichten of na maximaal 5 jaar.

Multidisciplinaire richtlijn

Werk-Privé Balans

De professional op het gebied van Arbeid en Gezondheid heeft geen specifieke voorkennis nodig om deze richtlijn te kunnen begrijpen en interpreteren.

1. WAT IS DE DEFINITIE VAN EEN VERSTOORDE WERK-PRIVE BALANS?

Greenhaus en Beutell beschrijven een verstoorde werk-privé balans als: “een vorm van inter-rol conflict waarin de druk van de rollen die vervuld moeten worden in het werk- én privédomein in bepaalde mate onverenigbaar zijn”. Met andere woorden, deelname in de familierol wordt bemoeilijkt door de deelname in de werkrol. Er zijn drie belangrijke dimensies binnen een verstoorde werk-privé balans:

1. *Conflicten gebaseerd op tijd*
Tijd gespendeerd aan de ene rol kan niet meer gespendeerd worden aan de andere rol. Bijvoorbeeld: overwerken op kantoor gaat ten koste van tijd doorbrengen met je gezin.
2. *Conflicten gebaseerd op inspanning (strain)*
Werkstress kan symptomen veroorzaken als spanning, angst, piekeren, irritatie etc., welke overgedragen worden naar het privédomein. Bijvoorbeeld: een werknemer die stress heeft op het werk, kan dat na het werk moeilijk loslaten en blijft daar 's avonds over piekeren wat ten koste gaat van prestaties in de familierol.
3. *Conflicten gebaseerd op gedrag*
Specifiek functiegerelateerd gedrag kan onverenigbaar zijn met verwachtingen rondom gedrag in de privérol. Bijvoorbeeld: mannelijke managers horen op hun werk zelfverzekerd, emotioneel stabiel, agressief en objectief te zijn. Hoewel hun familieleden verwachten dat ze zich juist warm, onderhoudend, emotioneel en kwetsbaar opstellen in interacties met de partner en de kinderen.

➤ Hanteer voor een verstoorde werk-privé balans de definitie van Greenhaus en Beutell.

2. WAT IS DE PREVALENTIE VAN EEN VERSTOORDE WERK-PRIVÉ BALANS?

Er is de afgelopen jaren meer aandacht gekomen voor een verstoorde werk-privé balans als stressfactor in het leven van werknemers. Cijfers laten zien dat de prevalentie van een verstoorde balans niet heel groot is, namelijk 333 per 1.000 werknemers scoort 2 of hoger op een vijfpuntsschaal. Echter, de impact die een verstoorde werk-privé balans heeft is substantieel. Daarnaast kan de ervaren balans per beroepsgroep variëren en spelen ook demografische factoren een rol.

- Houd bij het inschatten van de prevalentie van een verstoorde werk-privé balans bij groepen werknemers in een bedrijf en rekening met:
- type beroep;
 - aanwezigheid van thuiswonende kinderen in het gezin.

3. WELKE MEETINSTRUMENTEN MOETEN WORDEN TOEGEPAST OM DE WERK-PRIVÉ BALANS OP EEN BETROUWBARE MANIER TE METEN?

De meeste meetinstrumenten meten de ervaren werk-privé balans aan de hand van zelfrapportage met behulp van vragenlijsten. Er zijn meerdere instrumenten beschikbaar die variëren in lengte, richting en valentie. Deze zijn allemaal betrouwbaar en valide gebleken. Echter, slechts een van deze instrumenten is gevalideerd in de Nederlandse taal en bij Nederlandse gebruikers: de SWING.

- Meet de werk-privé balans van werknemers met de SWING: zie bijlage 1.

4. WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE BEÏNVLOEDBARE FACTOREN DIE LEIDEN TOT EEN VERSTOORDE WERK-PRIVÉ BALANS?

Factoren die voorafgaande aan een verstoorde werk-privé balans worden waargenomen zijn 'antecedenten'. Het is moeilijk om te zeggen of deze antecedenten de balansverstoringen ook daadwerkelijk veroorzaken. Omdat psychologische onderzoek veelal gericht is op het aantonen van de samenhang (correlatie) tussen factoren, is voorzichtigheid geboden bij het doen van uitspraken over causaliteit.

- Breng de antecedenten van een verstoorde werk-privé balans bij werknemers in kaart door gericht te vragen naar factoren die de balans kunnen verslechteren, met name:
 - stress, werkdruk, het ervaren rolconflict, het aantal uren dat gewerkt wordt en de betrokkenheid met het werk (werkdomein);
 - onduidelijkheid over de familierol, conflicten en ervaren druk door familietaken (familiedomein);
 - het gebruik van nieuwe communicatietechnologie na werktijd (niet domein-specifiek).

5. WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE GEVOLGEN VAN EEN VERSTOORDE WERK-PRIVÉ BALANS VOOR DE WERKNEMER?

Een verstoorde werk-privé balans kan gevolgen hebben voor de werknemer, zowel op de werkvloer, als thuis, als niet-domeingebonden. De meeste gevolgen lijken voort te komen uit de stressklachten (distress) die gepaard gaan met een verstoorde balans.

- Kijk bij het beoordelen van de ernst van een verstoorde werk-privé balans bij werknemers naar de volgende domeingerelateerde factoren:
 - Werkdomein:
 - toename in distress;
 - verminderde prestatie;
 - minder werktevredenheid.
 - Familiedomein:
 - toename in distress;
 - meer conflicten;
 - verminderde prestatie;
 - minder familietevredenheid.

- Ervaren gezondheid:
 - een slechtere algehele gezondheid (psychisch en somatisch);
 - meer kans op klachten aan het bewegingsapparaat;
 - meer kans op roken en bij rokers tot het roken van meer sigaretten;
 - een hogere alcoholconsumptie;
 - minder slaap;
 - een grotere kans op een burnout;
 - en grotere kans op langdurig verzuim.

NB. Het kan zijn dat sommige onderwerpen (bv. alcoholgebruik) precair zijn om te bespreken: houd rekening met sociaal wenselijke antwoorden.

- Adviseer in geval van versturende factoren (wel of niet domeinspecifiek) tot vermindering daarvan.

6. WELKE INTERVENTIES MOETEN WORDEN TOEGEPAST OM EEN GOEDE WERK-PRIVÉ BALANS TE BEWERKSTELLIGEN?

Er zijn meerdere interventies beschikbaar op de private markt. Echter het aanbod van empirisch getoetste en daadwerkelijk effectieve interventies is zeer beperkt. De interventies die wel objectief getoetst zijn, variëren in aangetoonde effectiviteit.

Factoren die de balans kunnen verbeteren zijn met name:

- steun die specifiek gericht is op het combineren van werk- en privéleven (werkdomein);
- vaak telewerken, meer dan 2,5 dag per week (niet domeinspecifiek).

- Geef werknemers bij het toepassen van interventies om een goede werk-privé balans te bewerkstellingen meer flexibiliteit over waar en wanneer ze werken.
- Wees terughoudend met het inzetten van interventies met een laag niveau van bewijs zoals:
 - interventies gericht op het creëren van een familievriendelijke werkomgeving;
 - het opzetten van programma's gericht op het verbeteren van de sociale steun door leidinggevenden.

Bijlage 1. Meetinstrument SWING

Ter informatie

Er zijn geen kosten verbonden aan het gebruik van de SWING. Wel is een voorwaarde voor gebruik van de SWING dat op de vragenlijst duidelijk vermeld staat dat "de SWING is ontwikkeld door Prof. Sabine Geurts e.a., Behavioural Science Institute, Radboud Universiteit Nijmegen".

SWING Questionnaire

Geurts S, Taris T, Kompier M, Dijkers J, Van Hooff M & Kinnunen U (2005)

Work-home interaction from a work-psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19(4), 319-339.*

SWING

Nederlandse versie

De volgende vragen gaan over de invloed die uw werk kan hebben op uw thuissituatie.

Vraag 1. Hoe vaak komt het voor dat ...

0 = (bijna) Nooit

1 = Soms

2 = Vaak

3 = (bijna) Altijd

- A. u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is?
- B. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?
- C. u thuis efficiënter met uw tijd omgaat door de manier waarop u uw werk uitvoert?
- D. u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen?
- E. u thuis beter functioneert in omgang met uw partner/familie/vrienden door dingen die u op het werk leert?
- F. u zich thuis beter aan afspraken houdt, omdat dat op het werk ook van u gevraagd wordt?
- G. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?
- H. u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?
- I. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?
- J. u thuis beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat op uw werk ook geleerd heeft?
- K. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?
- L. uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden?
- M. u na een plezierige werkdag/werkweek meer zin heeft om met uw partner/familie/vrienden activiteiten te ondernemen?

De volgende vragen gaan over de invloed die uw thuissituatie kan hebben op uw werk.

Vraag 2. Hoe vaak komt het voor dat ...

- A. u na een gezellig weekend met uw partner/familie/vrienden met meer zin uw werk uitvoert?
- B. u zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?
- C. u op uw werk beter uw verantwoordelijkheden nakomt, omdat u dat thuis ook moet doen?
- D. uw thuissituatie irritaties veroorzaakt die u op uw collega's op het werk afreageert?
- E. u zich op het werk beter aan afspraken houdt, omdat dat thuis ook van u gevraagd wordt?
- F. uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/familie/vrienden?
- G. u op uw werk efficiënter met uw tijd omgaat, omdat u de tijd thuis ook goed moet indelen?
- H. u met meer zelfvertrouwen uw werk uitvoert, omdat u alles thuis goed geregeld heeft?
- I. u geen zin heeft om aan het werk te gaan vanwege problemen met uw partner/familie/vrienden?

Van items naar schalen

Vraag 1. Negatieve invloed van werk op het privéleven (WHI-):

1 A
1 B
1 D
1 G
1 H
1 I
1 K
1 L

Vraag 1. Positieve invloed van werk op het privéleven (WHI+):

1 C
1 E
1 F
1 J
1 M

Vraag 2. Negatieve invloed van privéleven op het werk (HWI-):

2 B
2 D
2 F
2 I

Vraag 2. Positieve invloed van privéleven op het werk (HWI+):

2 A
2 C
2 E
2 G
2 H

Instructie

Van schaal naar 1 score voor werk-thuis interferentie.

1. U legt de vragen voor aan uw werknemer en vraagt per vraag aan te geven welke antwoorden het best van toepassing zijn. Dit vult u in de scoretabel in.
2. Tel vervolgens de scores op de vragen bij elkaar op en deel deze door het aantal vragen (8). Dit levert de gemiddelde score op van de mate van verstoring van de werk-privé balans van deze werknemer. Dit getal kunt u gebruiken om te vergelijken met de normscores in de richtlijn.
3. **Let op!** Soms wordt de antwoordschaal uitgebreid naar een 5 punten schaal om meer nuance in de antwoorden te krijgen met als gevolg een gevoeliger schaal. Als u uw 4 punten schaal wilt vergelijken met een normscore gebaseerd op een 5 punten schaal dient u uw berekende gemiddelde met factor 1,25 te vermenigvuldigen.

Score tabel SWING

	WHI -	WHI +	HWI-	HWI+
	1A: 1B: 1D: 1G: 1H: 1I: 1K: 1L:	1C: 1E: 1F: 1J: 1M:	2B: 2D: 2F: 2I:	2A: 2C: 2E: 2G: 2H:
Totaal				
Gemiddeld				

Bijlage 2. Performance Indicatoren

Performance indicatoren geven de key-issues van de richtlijn weer. Ze laten zien waar het in de richtlijn om gaat en geven daar meetbare normen bij.

Schatten prevalentie verstoorde werk-privé balans bij groepen werknemers	Voldaan?
1. Bij schatten prevalentie rekening gehouden met type beroep en kinderen: ➤ geschatte prevalentie afhankelijk van percentage werkenden in hogere functies en percentage werkenden met kinderen naar boven of beneden bijgesteld	Ja / Nee / NVT
Metten van de werk-privé balans	
2. Bij het meten van de werk-privé balans: ➤ SWING gebruikt	Ja / Nee / NVT
Beoordelen van antecedenten die de balans kunnen verslechteren	
3. Bij blootstelling aan stress, hoge werkdruk, ervaren rolconflict, groot aantal werkuren of grote betrokkenheid met werk: ➤ advies over verminderen verstorende factoren werkdomein gegeven	Ja / Nee / NVT
4. Bij onduidelijkheid over de familierol, conflicten of ervaren druk door familietaken: ➤ advies over verminderen verstorende factoren familiedomein gegeven	Ja / Nee / NVT
5. Bij het gebruik van nieuwe communicatie technologie buiten werktijd: ➤ advies over verminderen verstorende niet-domeinspecifieke factoren gegeven	Ja / Nee / NVT
Beoordelen van antecedenten die de balans kunnen verbeteren	
6. Steun die specifiek gericht is op het combineren van werk- en privéleven: ➤ advies over stimuleren bevorderende factoren familiedomein gegeven	Ja / Nee / NVT
7. Frequent en meer dan 2,5 dag per week telewerken: ➤ advies over stimuleren bevorderende niet-domeinspecifieke factoren gegeven	Ja / Nee / NVT
Beoordelen gevolgen van een verstoorde balans	
8. Binnen het werkdomein beoordeeld: ➤ toename distress; afname prestaties en werktevredenheid	Ja / Nee / NVT
9. Binnen het familiedomein beoordeeld: ➤ toename distress en conflicten; afname prestaties en familietevredenheid	Ja / Nee / NVT
10. Van de ervaren gezondheid	

➤ Afname gezondheid en slaap; toename lichamelijke klachten, roken, alcoholgebruik en verzuim	Ja / Nee / NVT
Interventies om goede balans te bewerkstelligen	
11. Werknemers vooral meer flexibiliteit gegeven over waar en wanneer ze werken	
➤ interventie toegepast	Ja / Nee / NVT
12. Terughoudend te zijn bij het inzetten van interventies gericht op het creëren van een familievriendelijke werkomgeving	
➤ interventie niet of niet in eerste instantie toegepast	Ja / Nee / NVT
13. Terughoudend te zijn bij het opzetten van programma's gericht op het verbeteren van de sociale steun door leidinggevenden.	
➤ interventie niet of niet in eerste instantie toegepast	Ja / Nee / NVT

Berekenen score performance indicatoren

Ja = 1 Nee = 0 NVT = 0

Sommeer alle Ja-antwoorden: Score = som(Ja)

Sommeer alle NVT: Score = 13 – som(NVT).

Performance Score = (som(Ja) / (13 – som(NVT))) * 100

Een performance score van meer dan 80% is uitstekend.

Voorbeeld

Itemscores: 7x Ja, 2x Nee, 4x NVT

Performance Score: $(7 / 9) * 100 = 77\%$.