



**Universiteit Utrecht**

# De effectiviteit van positief psychologische interventies op het combineren van werk en privé.

---

Een experiment onder werkende vrouwen met  
kind(eren) en partner.

**Ziska Rosheuvel**

27-6-2012

**Eerste begeleidster: dr. M.C.W. Peeters (Universiteit Utrecht)**

**Tweede begeleidster: dr. P.J.M. Heiligers (Universiteit Utrecht)**

## Inhoud

|  |    |
|--|----|
| Dankwoord .....  | 3  |
| Samenvatting.....  | 3  |
| Summary .....  | 4  |
| 1    Introductie .....   | 5  |
| 2    Theoretische en empirische achtergrond .....                        | 6  |
| 2.1    Positief psychologische interventies .....                        | 6  |
| 2.2    Conflict en facilitatie bij het combineren van werk en privé..... | 8  |
| 2.3    Transactionele Model van Stress .....                             | 9  |
| 2.4    Specifieke dimensies van de werk-privébalans .....                | 10 |
| 2.5    Werk-privé balans .....   | 11 |
| 2.6    Tevredenheid.....   | 11 |
| 2.7    Huidig onderzoek .....  | 12 |
| 3    Methode.....  | 14 |
| 3.1    Design.....   | 14 |
| 3.2    Respondenten .....  | 14 |
| 3.3    Procedure.....  | 16 |
| 3.4    Conditie.....   | 17 |
| 3.4.1    Meetmoment.....   | 17 |
| 3.4.2    Interventieconditie.....  | 17 |
| 3.5    Vragenlijst .....   | 19 |
| 4    Resultaten.....   | 21 |
| 4.1    Manipulatiecheck en evaluatievragen .....                         | 21 |
| 4.2    Analyse van de constructen .....                                  | 22 |
| 4.3    Cognitieve beoordeling .....                                      | 23 |
| 4.4    Emoties.....  | 24 |
| 4.5    Werk-privé balans .....   | 25 |
| 4.6    Tevredenheid.....   | 28 |
| 5    Discussie .....   | 28 |
| 5.1    Primaire en secundaire beoordeling & emoties.....                 | 28 |
| 5.2    Werk-privé balans .....   | 29 |
| 5.3    Tevredenheid met werk en met het privéleven.....                  | 29 |
| 5.4    Trends in de gemiddelden per interventie .....                    | 29 |
| 5.5    Limitaties en vervolgonderzoek .....                              | 31 |

|     |                       |    |
|-----|-----------------------|----|
| 5.6 | Conclusie .....       | 33 |
| 6   | Referentielijst ..... | 35 |
| 7   | Bijlage 1 .....       | 39 |
| 8   | Bijlage 2 .....       | 54 |
| 9   | Bijlage 3 .....       | 56 |

## **Dankwoord**

Dit werk heb ik slechts kunnen maken dankzij de steun en hulp van vele mensen. Bijzondere dank gaat uit naar mijn begeleidster M.C.W. Peeters, voor het aanreiken van het onderwerp en voor haar begeleiding. Daarnaast dank ik mijn partner S. Adlim en ouders A. Rosheuvel en E. Winkel voor hun steun vooral tijdens het afronden van deze studie. Zij waren de spil die het combineren van (studie)werk enerzijds en een huishouden met kinderen anderzijds voor mij mogelijk maakten. Mijn kinderen Nino en Zeger bedank ik voor de inspiratie die ze me hebben gegeven maar bovenal voor hun geduld.

## **Samenvatting**

In dit onderzoek, onder vrouwen die samenwonen met partner en minimaal één kind hebben van onder de zes jaar, is de effectiviteit van positief psychologische interventies op de werk-privé balans onderzocht. Het veldexperiment betreft een onderzoek met een controlegroep. Verondersteld werd dat de drie interventies op korte termijn een positief effect zouden hebben op de cognitieve beoordeling van het combineren van werk en privé. Hierdoor zouden de daarmee samenhangende emoties ook positief worden beïnvloed. Ook werd gesteld dat de drie interventies op korte en middellange termijn de werk-privé balans en tevredenheid (met werk en het privéleven) positief zouden beïnvloeden. De resultaten wijzen uit dat het combineren van werk en privé als ‘meer uitdagend’ wordt beoordeeld. Ook zien we dat er meer emoties van uitdaging worden gerapporteerd in de condities. De bevindingen zijn tegen de verwachtingen in op middellange termijn en niet het korte termijn. Wel in lijn met de verwachting is het significante effect voor ‘energie’ in de richting van werk naar thuis. Trends in de gemiddelden wijzen uit welke interventies betrokken zijn bij de gevonden effecten. Genoemd kunnen worden de interventies ‘Persoonlijke Hulpbronnen’ en ‘Mindfulness’. In het eerste geval zien we een verbetering in de beoordeling van het combineren van werk en privé als meer uitdagend en in de daaraan gerelateerde emoties. In het tweede geval wordt een verbetering gevonden in de uitdaging gerelateerde beoordeling en facilitatie van werk-thuis energie.

## **Summary**

In this study, among working women with a partner and at least one child under the age of six, the effectiveness of positive psychological interventions were studied on the work-family balance. The field experiment is an investigation with a control group. It was supposed that on short term the three interventions would have a positive effect on the cognitive assessment of the combination of work and family. Consequently, the therewith related emotions would also be influenced positively. It was also postulated that the three interventions would on short and medium term positively influence the work-family balance and the satisfaction related to work and satisfaction related to family. Against expectations we see that the combination of work and family is considered to be 'more challenging' only on the medium term after intervention. Additionally we see that on the medium term more emotions of challenge are reported in the conditions. But also for energy in the direction of work to family a significant interaction effect is found. Trends in the average show which interventions are involved with the effects found. To be mentioned are the interventions Personal Strengths and Mindfulness. In the first case we see an improvement (more challenging) in the evaluation of the combination of work and family and also an improvement of the related emotions. In the second case an improvement is found in the challenge related evaluation and facilitation of the work to family energy.

## 1 Introductie

De omgeving waarin we leven en werken wordt voor veel vrouwen in toenemende mate complexer. Een harmonisch gezin en individuele ontplooiing was het doel van vele vrouwen die in de jaren dertig de emancipatie van de vrouw voor ogen hadden. Nederland ontwikkelde zich in de daaropvolgende jaren tot het land met het grootste aantal deeltijd werkende vrouwen van Europa. Het heersende anderhalf verdieners model sloot daarmee lange tijd aan op de norm van de bevolking die een baan van maximaal 24 uur voor vrouwen ideaal vindt (Emancipatie monitor 2010). Toch lijkt er verandering te komen in dit 'ideaal'. Tussen 2005 en 2008 steeg het aantal vrouwen met een middelgrote (20-27 uur) en grote deeltijd baan (28-35 uur) met drie procent per jaar. Daarnaast blijkt uit de statistieken van de emancipatiemonitor van 2009 dat steeds meer vrouwen het krijgen van kinderen minder vaak zien als een reden om niet te willen werken (CBS, 2009). Het gevolg is dat vrouwen steeds vaker een drukke baan combineren met het onderhouden van een gezin. We zien daarbij enerzijds de arbeidsmarkt die vraagt om een groot aanpassingsvermogen en flexibiliteit en anderzijds de behoeften en verplichtingen die uit de privésfeer komen. Beide domeinen zijn veeleisend en vragen van hun 'leden' veel loyaliteit.

Het belang van een goede *werk-privé balans* wordt door organisaties ingezien (Geurts & Demerouti, 2003). Flexibele regelingen ten aanzien van tijd, locatie en duur van werkzaamheden (kunnen preventief) worden ingezet om tegemoet te komen aan het balanceren van werk en privé. Daarbij komt dat door de toegenomen technologische ontwikkeling voor steeds minder mensen het formele en traditionele einde van de werkdag automatisch samenvalt met het einde van het werk (Van der Lippe, 2004). Maar ook valt de formele werkplek steeds minder vaak samen met kantoor en vaker samen met de plek waar men woont (Middelton, 2006). De toegenomen flexibilisering heeft daarmee bijgedragen aan het niet langer gescheiden zijn van de werk- en privé domeinen. De werknemer verwerft hiermee enerzijds meer controle over zijn eigen regelruimte binnen de werksituatie. Anderzijds wordt gevraagd om controle te hebben over het privéleven (Gaillard, 2006).

De snelle veranderingen binnen ons systeem van werken zorgen ervoor dat werkgevers en werknemers in toenemende mate behoefte hebben aan de vormgeving van een werk-privé beleid. Binnen dat beleid is het van belang dat er methoden worden aangeboden die ingezet kunnen worden ten behoeve van het optimaliseren van het functioneren van werknemers en hun werk-privébalans. Ouweneel, Schaufeli en LeBlanc (2009) stellen in hun studie voor dat onderzoek wordt gedaan naar amplitie ofwel het versterken van het functioneren en

welbevinden van iedere werknemer waarvan het potentieel nog niet helemaal wordt benut. Hiervoor dragen zij interventies uit de positieve psychologie aan die mogelijk inzetbaar zijn in werk gerelateerde situaties. Er ontbreekt echter empirische evidentie voor de inzetbaarheid van deze interventies onder de ‘werkenden’. Hierop wordt in dit onderzoek ingesprongen door het effect van positief psychologische interventies op de werk-privé balans te onderzoeken. De doelgroep van dit onderzoek is vrouwen met een baan van minimaal 24 uur per week die samen met een partner tenminste 1 kind onder de 6 jaar hebben. Door het toepassen van de interventies Zegeningen Tellen, Persoonlijke Hulpbronnen en Mindfulness (die hierna worden toegelicht) wordt gedurende 1 week bewust aandacht besteed aan positieve aspecten van werk en privé en het combineren ervan. Het doel is het verbeteren van de perceptie ten aanzien van het combineren van werk en privé en de perceptie ten aanzien van de negatieve aspecten ervan te verminderen.

## **2 Theoretische en empirische achtergrond**

### **2.1 Positief psychologische interventies**

De Positieve psychologie is een vorm van psychologie waarbij gedrag, emoties en ervaringen van mensen worden onderzocht op positieve uitkomsten. Seligman, Steen, Park en Peterson (2005) onderzoeken het psychologisch welzijn en manieren om dit te optimaliseren. In 2005 onderzocht Seligman de effectiviteit van positief psychologische interventies onder 577 deelnemers die random aan één van de vijf interventiecondities of controleconditie waren toegewezen. Uit de resultaten blijkt dat deelnemers in de interventiegroep ‘Three good things’ (*Zegeningen Tellen*) een aanzienlijke toename in geluk en afname in depressieve klachten vertonen. Dit zien we ook terug voor de interventiegroep die zich richt op het identificeren van persoonlijke krachten (*Persoonlijke Hulpbronnen*). Het effect wordt voor beide interventies zichtbaar en is na 1 maand en 6 maanden follow-up onderzoek nog aanwezig. In een vervolgstudie werden naast de interventies ‘Persoonlijke Hulpbronnen’ en ‘Zegeningen Tellen’ nog vier andere geluksbevorderende interventies ingezet onder deelnemers met depressieve klachten. De groep die naast hun gewone therapie ook de positief psychologische interventies hadden ontvangen herstelden aanzienlijk beter in tegenstelling tot de deelnemers die alleen gewone therapie hadden ontvangen of gewone therapie met medicatie hadden gehad (Seligman, Rashid & Parks (2006). Ten slotte deden Sin & Lyubomirski (2009) een meta-analyse naar het inzetten van positief psychologische interventies. Er werden onder 4235 deelnemers 49 studies verricht gericht op het verbeteren van welzijn. Onder 1812 deelnemers

deed men 25 studies op het verminderen van depressieve klachten. Uit de resultaten blijkt dat positieve interventies wel degelijk goed zijn in te zetten voor het verbeteren van welzijn. Maar liefst 96% van de verrichtte studies wijzen voor deze verbetering in welzijn in de positieve richting. Daarbij wordt in 80% van de studies een verlaging van depressieve klachten gevonden ( Sin et al., 2009).

De positief psychologische interventies die we in het huidige onderzoek meenemen lijken hun diensten te hebben bewezen binnen zowel de klinische als non-klinische doelgroepen. Zo is interventie '**Zegeningen Tellen**' gebaseerd op ' Three Good Things' van Seligman (2005). In deze interventie vraagt Seligman zijn deelnemers elke avond drie positieve gebeurtenissen op te schrijven. Het doel is bewust bezig te zijn met de positieve aspecten van het leven en daarbij stil te staan. Door de nadruk te leggen op de positieve aspecten leidt men tevens de gedachten weg van mogelijke negatieve aspecten. Daarbij komt dat door dit veel te doen men zich de positieve aspecten langer herinnert. Literatuur wijst uit dat het tellen van zegeningen een positief effect heeft op het welbevinden en de kwaliteit van interpersoonlijke relaties (Emmons, 2003). 'Zegeningen Tellen' zou kunnen worden ingezet als werk gerelateerde interventie omdat het de sociale en interpersoonlijke relaties op het werk positief beïnvloedt (Ouweneel et al., 2009). Het hebben van een sociaal netwerk waarvan men steun kan ontvangen of daaraan kan geven wordt in verband gebracht met een gevoel van geluk (Gallegher & Vella Broderick, 2008).

Een andere interventie die in dit onderzoek wordt gebruikt heeft betrekking op het inzetten van '**Persoonlijke Hulpbronnen**'. Persoonlijke hulpbronnen zijn positieve zelfevaluaties die verwijzen naar de opvatting dat men in staat is om succesvol controle uit te oefenen over de omgeving (Bakker, 2009; Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Voorbeelden hiervan zijn optimisme, stressbestendigheid en eigeneffectiviteit. Het oefenen van het bewust inzetten van de persoonlijke hulpbronnen heeft een positief effect op het welbevinden (MacLeod et al., 2008). Zo wordt het inzetten van persoonlijke hulpbronnen in verband gebracht met geluk, bevlogenheid, het hebben van meer controle, het beter in staat zijn op te komen voor de eigen belangen, intrinsieke motivatie en fysiek en mentaal welzijn (Schaufeli & Bakker, 2010; Sheldon et al., 2002). Daarnaast blijkt uit onderzoek van Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2009) dat er een wederkerig verband is met werk gerelateerde hulpbronnen, zoals sociale steun van collega's en de leidinggevende, ontplooiingsmogelijkheden in het werk en afwisseling van vaardigheden. Deze werk gerelateerde hulpbronnen verwijzen naar de aspecten van het werk die de taakeisen en daaraan gekoppelde fysiologische en psychologische lasten reduceren. Ook verwijzen zij naar



aspecten die functioneel zijn in te zetten voor het bereiken van werk gerelateerde en of persoonlijke groei en actief leergedrag stimuleren (Bakker & Demerouti, 2007).

De ‘**Mindfulness**’ interventie staat voor ‘bewust zijn’, het van moment-tot-moment benaderen van mentale fenomenen als bijvoorbeeld gedachten, gevoelens en sensaties zonder er een waardeoordeel aan toe te kennen (Shapiro & Schwartz, 2000; Kabat-Zinn, 1998). Door het bewust open staan en genieten van de zintuigelijke waarnemingen bij afwassen het spelen met je kinderen, kan wanneer men het waarde oordeel loslaat het welzijn worden verbeterd (Shapiro, Brown en Biegel, 2007; Lyubomirsky, 2007; Brown en Ryan, 2003). Uit de onderzoeken blijkt dat ‘Mindfulness’ toepasbaar is op zowel klinische als niet-klinische groepen. Vooral in non-klinische condities waar (werk)stress een belangrijke rol speelt lijkt de interventie effectief te zijn (Grossman, Schmidt, Niemann, & Walach, 2004). ‘Mindfulness’ onderzoek wijst uit dat - werk gerelateerde persoonlijk effectiviteit en het gebruik van positieve ‘coping’ strategieën in werk situaties worden verhoogd en anderzijds het gebruik van negatieve ‘coping’ strategieën worden verlaagd (Walach, Nord, Zier, Dietz-Waschkowki, Kersig, & Schüpbach, 2007).

## **2.2 Conflict en facilitatie bij het combineren van werk en privé.**

Onderzoek naar de gevolgen van het combineren van werk- en familierollen was in eerste instantie gebaseerd op theorieën over *interrol-conflict*. De onderliggende assumptie van deze theorieën is dat werk en familie in essentie conflicterende domeinen zijn. Een belangrijk onderscheid dat wordt gemaakt bij het bespreken van inter-rol aspecten is de richting waarin het zich voordoet. Er kan bij voorbeeld worden gesteld dat eisen die aan iemand worden gesteld op het werk een negatieve invloed hebben op het vervullen van de thuis-rol. Er is dan sprake van *werk-thuis conflict*. Wanneer hetzelfde zich andersom voordoet spreken we van *thuis-werk conflict* en hebben de eisen die thuis aan iemand worden gesteld een negatieve invloed op het werk. (Blanch & Aluja, 2009; Frone, Russell & Cooper, 1992). Op basis van de interrol theorie formuleerde Sieber (1974) de *rolschaarstehypothese* waarin hij stelde dat het ervaren van *interrol-conflict* verband heeft met grenzen die mensen hebben aan tijd en energie. Over die grenzen heengaan door het combineren van teveel rollen heeft negatieve gevolgen voor het psychologisch welzijn en zorgt voor een afname in tevredenheid met werk en thuissituatie (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

De *rolexpansie theorie* nuanceerde het beeld dat men had over interrol situaties. De assumptie is dat het uitvoeren van verschillende rollen niet per sé conflictueus hoeft te zijn maar zelfs heilzaam of verrijkend. Marks (1977) toont in een aantal studies aan dat niet

iedereen door het combineren van rollen overbelasting ervaart. Het hebben van meerdere rollen kan ook energie creëren, als die rollen veel bevestiging en voldoening geven (Peeters & Heiligers, 2007). Sinds het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw is de interesse voor de *faciliterende* kant van de werk-familie verhouding gegroeid. *Facilitatie* is dan ook de mate waarin participatie in één rol het makkelijker maakt om verantwoordelijkheden in een andere rol uit te voeren. Van Steenbergen Ellemers, en Mooijaart (2007) constateerden in hun onderzoek dat, naast de impact van conflict, ook *facilitatie* een significante bijdrage levert aan het voorspellen van ‘werk’ en ‘niet werk’ gerelateerde uitkomsten. *Faciliterende* ervaringen dragen eraan bij of iemand zich gestimuleerd voelt in het combineren van rollen en hebben een positief effect op ‘werk’ en ‘niet werk’ gerelateerde uitkomsten zoals verhoogde prestaties, betrokkenheid, *tevredenheid* met *werk-* en *familiedomeinen*, (mentale) gezondheid, energie etc. (Van Steenbergen et al., 2007; Peeters & Heiligers, 2007; Marks, 1977).

### **2.3 Transactionele Model van Stress**

Om het verband tussen *conflict en facilitatie enerzijds* met stress anderzijds uit te leggen wordt gebruik gemaakt van het ‘*Transactionele Model van Stress*’ (TMS) van Lazarus & Folkman (1984). Het TMS is een cognitief model wat inhoudt dat de menselijke geest wordt opgevat als een informatie verwerkend systeem. Centraal staat in dit model de manier waarop iemand zijn omgeving beoordeelt. Er worden hierbij twee fasen onderscheiden die samen resulteren in het beoordelen van de omgeving als *bedreigend* of *uitdagend*. Volgens deze theorie maakt de persoon bij confrontatie met een potentiële stressfactor een inschatting van de mate waarin de situatie als stressvol wordt ervaren (primaire ‘appraisal’, wordt hierna primaire beoordeling genoemd). Tevens maakt de persoon een inschatting van de mate waarin hij/zij met de situatie kan ‘copen’ ofwel omgaan (secundaire ‘appraisal’, hierna secundaire beoordeling). Deze percepties zijn de belangrijkste oorzaken van de effecten van stress op het gedrag en welbevinden (Lazarus & Folkman, 1984). “Dit proces van beoordeling, waaruit gedrag en stress ontstaan, is continu. Door de manier waarop een situatie wordt beoordeeld te veranderen, kan een succesvol managen van stress tot stand komen (Michie, 2002).” Dit kan worden gedaan door het toepassen van cognitieve technieken die de perceptie ten aanzien van een situatie beïnvloeden.

In 2008 onderzochten Van Steenbergen, Ellemers, Haslam en Urlings de invloed van informatieve steun op de cognitieve beoordeling van de werk-familie verhoudingen. Uit dit onderzoek blijkt dat manipulatie van de cognitieve beoordeling (primaire en secundaire) een significante invloed heeft op de wijze waarop deelnemers het combineren van werk en familie

beoordelen. Bij positief werk en familie gerelateerde informatie (overeenkomend met de rolexpansie theorie), wordt de beoordeling van het combineren van werk en familie meer als een *uitdaging* ervaren en minder als een *bedreiging*. Deelnemers bleken daarbij ook significant hoger te scoren op de *secundaire beoordeling* dan de groep die negatieve informatie hadden ontvangen over het combineren van werk en familie. Van Steenbergen et al. (2008) onderzochten daarbij ook het effect van positieve en negatieve werk privé gerelateerde informatie op emoties gerelateerd aan dreiging en aan uitdaging. Hieruit blijkt dat wanneer situaties als meer uitdagend werden beoordeeld er ook meer emoties gerelateerd aan uitdaging werden gerapporteerd wanneer situaties als minder dreigend werden beoordeeld er minder emoties van dreiging werden gerapporteerd. Deze uitkomsten zijn in overeenstemming met de bevindingen van Lazarus & Folkman (1984) die stelden dat naast de cognitieve component ook de emotionele component invloed heeft op de beoordeling. Deze twee componenten beïnvloeden elkaar bi-directioneel en wederzijds (Lazarus, 1991). In één van zijn onderzoeken stelt hij vast dat een affectieve reactie op een stressvolle situatie niet zonder een cognitieve beoordeling kan gebeuren. Emoties kunnen gedachten blokkeren of verstoren maar ook feedback geven over de oorzaak en daarmee nieuwe gedachten over emoties teweeg brengen etc. Voortbouwend op voorgaande onderzoeken worden in dit onderzoek nieuwe hypothesen geformuleerd. Zie hypothesen 1 en 2, paragraaf 2.7

## **2.4 Specifieke dimensies van de werk-privébalans**

Uit onderzoek is gebleken dat er diverse dimensies zijn die richting geven aan de manier waarop het combineren van werk en privé wordt ervaren. Greenhaus en Beutell (1984) maakten bijvoorbeeld onderscheid tussen *tijdsgelateerd conflict*, *spanningsgerelateerd conflict* en *gedragsgerelateerd conflict*. Onderzoek hiernaar wijst uit dat de verschillende dimensies statistisch goed zijn te differentiëren (Allen & Spector, 2002; Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Van Steenbergen et al. (2007) voegden hier de *psychologische dimensie* aan toe en onderzochten of de vier dimensies ook binnen *facilitatie* konden worden onderscheiden, dit bleek het geval te zijn.

Gesteld wordt in dit onderzoek dat: ‘balans’ een staat is waarin men verkeert wanneer bij het combineren van werk en het privéleven weinig conflict en een substantiële hoeveelheid facilitatie wordt ervaren (Frone, 2003). Verwacht wordt dat de interventies een positieve invloed hebben op twee dimensies. De dimensie energie geeft daarbij richting aan het ervaren van vermoeidheid en stress wanneer er sprake is van conflict en juist een verbetering van energie wordt veroorzaakt wanneer er sprake is van facilitatie. Dit zou dan als volgt werken:

*energie* die, in het geval van *conflict*, verloren gaat in één van de rollen (bijvoorbeeld werk) zorgt voor een tekort aan *energie* bij het uitvoeren van activiteiten thuis. Wanneer we het hebben over facilitatie zou het volgende zich voordoen: energie opgedaan in bijvoorbeeld de thuis-rol zou dan bijdragen aan de uitvoering van taken of activiteiten in het werk. Voor de *psychologische dimensie* zouden we hetzelfde kunnen zien gebeuren. Deze dimensie heeft betrekking op het hebben van meerdere perspectieven - het beter kunnen relativeren - en het daardoor afstand kunnen nemen van gedachten veroorzaakt in een andere rol dan waarin men bezig is. Bij conflict zouden 'psychologische' preoccupaties opgedaan in één rol effect hebben op de uitvoering van een volgende rol (Carlson & Frone, 2003). Vanuit het faciliterende perspectief bezien zal men juist meer afstand kunnen nemen van zaken die mogelijk in de andere rol spelen dan waarin men bezig is.

Op basis van voorgaande theorieën wordt gesteld dat er binnen de werk-privé balans onderscheid kan worden gemaakt tussen verschillende specifieke dimensies. In dit onderzoek toetsen wij het effect van de interventies op de energie en psychologische dimensies. Zie hypothese 3, paragraaf 2.7.

## **2.5 Werk-privé balans**

Uit onderzoek bleek het belang voor zowel de werkgever als de werknemer van belang om te zorgen voor een goede werk-privé balans. Een goede werk-privé balans draagt bij aan verminderd werk-familie conflict (Allen, 2001; Greenhaus & Parasuraman 1994) maar verhoogt ook de organisatorische prestatie en productiviteit (Konrad & Mangel, 2000; Perry-Smith & Blum, 2000). Werk-privé balans moet volgens Carlson et al. (2009) los worden gezien van traditionele constructen die de werk en familie verhouding betreffen zoals 'conflict' en 'enrichment' (*verrijking*). De resultaten van het onderzoek van Carlson et al (2009) suggereren dat de "work-family balance" een betere verklaring geeft voor variantie dan bereikt met de traditionele meetinstrumenten voor "conflict en enrichment". De resultaten van vijf werk- en gezin gerelateerde aspecten werden gemeten. Met betrekking tot het werk: werktevredenheid en organisatie betrokkenheid, en met betrekking tot het gezin: satisfactie, prestatie en functioneren. Om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de werk-privé balans wordt dit tevens gemeten als een construct dat los staat van de werking van de dimensies van conflict en facilitatie. Zie hypothese 4, in paragraaf 2.7.

## **2.6 Tevredenheid**

Een veel besproken uitkomstmaat van de werk en privé interactie is *tevredenheid*. Tevredenheid wordt gezien als de cognitieve maatstaf voor evaluatie van het eigen leven. Een

bezwaar hierop komt wanneer *tevredenheid* wordt beoordeeld op basis van het eigen perspectief en dus afhankelijk is van ‘the eye of the beholder’ (Valcour, 2007). Frone, Russell & Cooper, 1994 stellen dat overeenkomende maar ook unieke feiten kunnen bijdragen aan de ervaring van levenstevredenheid. Werk-privé *facilitatie* wordt bijvoorbeeld gerelateerd verhoogde betrokkenheid en *tevredenheid* met *werk* en *privéleven* (Van Steenbergen, 2007). Allen et al. (2000) analyseren 34 publicaties waarbij wordt gekeken naar de relatie tussen *werk-familie conflict* en *tevredenheid*. Hieruit blijkt dat 25 van de 34 publicaties een significante relatie tussen *conflict* en *tevredenheid* vertonen, waarbij een toename in *conflict* zorgt voor een afname in *tevredenheid* met werk, tevredenheid met leven en tevredenheid met huwelijk. Carlson, Grzywacz & Zivnuska (2011) tonen aan dat een werk-privé balans verband kan houden met een verhoogde mate van organisatiebetrokkenheid, tevredenheid met familie en tevredenheid met werk. In het huidige onderzoek wordt *tevredenheid* meegenomen als een op zichzelf staand cognitief construct beïnvloedbaar door interventies. Hiermee wordt beoogd inzicht te scheppen in de bijdrage van cognitieve interventies aan tevredenheid bij combinatie van werk en privé. Zie hypothese 5, paragraaf 2.7.

## **2.7 Huidig onderzoek**

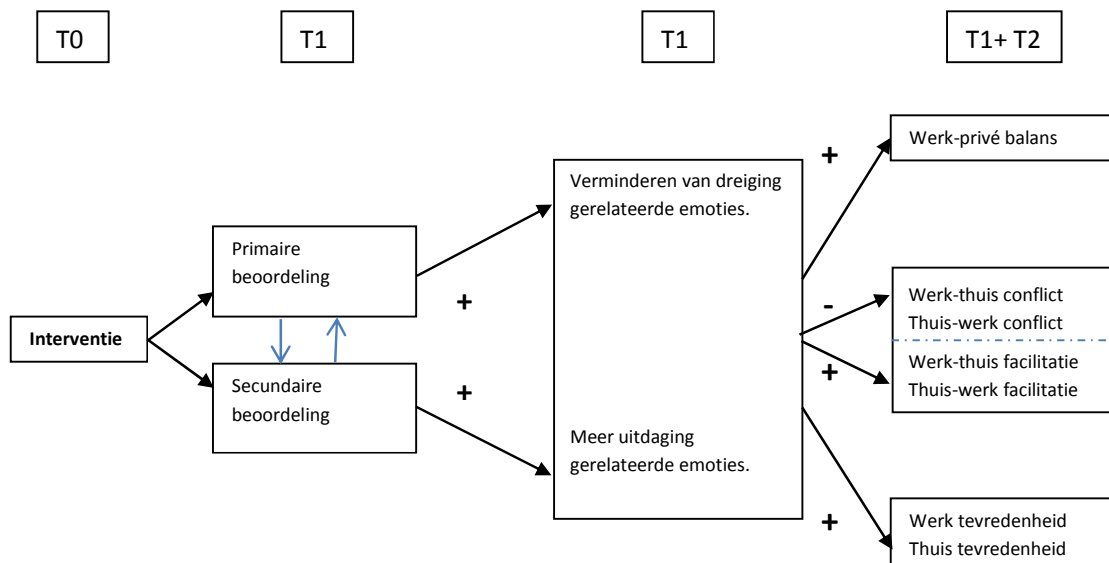
Hierin wordt gebruik gemaakt van bestaande positief psychologische interventies ter toetsing van het hun effect op het combineren van werk en privé onder vrouwen. De interventies worden verricht onder werkende vrouwen onder eerder genoemde condities. Het doel is, doormiddel van de interventies Zegeningen Tellen, Persoonlijke Hulpbronnen en Mindfulness de aandacht voor positieve aspecten van werk en privé te vergroten en van negatieve aspecten af te leiden. Daarmee wordt beoogd de perceptie ten aanzien van het combineren van werk en privé bij vrouwen in de interventiecondities te verbeteren ten opzichte van de controleconditie. Dit wordt gedaan doormiddel van oefeningen waarbij cognitieve activiteiten gedurende één week worden uitgevoerd. De interventies worden ingezet om op korte termijn cognities en emoties van uitdaging te versterken. Op korte en middellange termijn wordt beoogd de werk-privé balans en de tevredenheid met werk en privé te vergroten.

De volgende hypothesen zijn gesteld:

- Hypothese 1: vrouwen in de interventiecondities zullen op korte termijn het combineren van werk en privé meer als een uitdaging en minder als een bedreiging gaan beoordelen ten opzichte van vrouwen in de controleconditie.

- Hypothese 2: vrouwen in de interventiecondities gaan op korte termijn bij het combineren van werk en privé meer emoties gerelateerd aan uitdaging en minder emoties gerelateerd aan dreiging ervaren ten opzichte van vrouwen in de controleconditie.
- Hypothese 3: vrouwen in de interventiecondities op korte en middellange termijn bij het combineren van werk en privé meer energie zullen ervaren van werk naar thuis en van thuis naar werk ten opzichte van vrouwen in de controleconditie. Daarbij wordt ook gesteld dat vrouwen in de interventiecondities op korte en middellange termijn bij het combineren van werk en privé meer ‘psychologische’ afstand zullen ervaren van werk naar thuis en van thuis naar werk ten opzichte van vrouwen in de controleconditie.
- Hypothese 4: vrouwen in de interventiecondities meer werk-privé balans zullen ervaren ten opzichte van vrouwen in de controleconditie.
- Hypothese 5: vrouwen in de interventiecondities meer tevredenheid in het werk zullen ervaren ten opzichte van de vrouwen in de controleconditie. En ook tevredenheid met privéleven.

Figuur 1. Schematische weergave van het verwachte effect op de korte en middellange termijn.



### **3 Methode**

#### **3.1 Design**

Voor dit veldexperiment werden benaderd: de werkende (minimaal 24 uur per week) moeders, die samenwonen met een partner en minimaal 1 kind onder de zes jaar hebben. De vrouwen werden verdeeld over drie experimentele condities en een controleconditie. In de experimentele conditie werden drie interventies ingezet: Zegeningen tellen, Persoonlijke hulpbronnen en Mindfulness. Het onderzoek bestond uit drie metingen in de tijd: de meting voor de start van het project (T0), de meting direct na de interventie van één week (T1) en de meting drie weken na afloop van de interventie (T2). De resultaten van de 4 condities (interventies en controle) op 3 meetmomenten (T0,T1,T2), worden verwerkt met behulp van een “repeated measurement ANOVA (4x3) analysis”.

#### **3.2 Respondenten**

Voor werving van deelnemers werd gekozen voor een ‘snowball sampling’ techniek (Bryman, 2008). Hiermee wordt contact gelegd met een voor de studie relevante groep personen om vervolgens gebruik te maken van hun sociale netwerk om daarmee een grotere groep potentiële deelnemers te bereiken. Daartoe werden via voor de hand liggende communicatie middelen zoveel mogelijk mensen uit het eigen netwerk benaderd. Ook werden andere middelen ingezet om anderen daar buiten te bereiken. Zo werd gebruik gemaakt van een “flyer”. Hierop stond informatie over de aanleiding van het onderzoek en ook de voorwaarde voor deelname vermeld. Deze werden digitaal verstuurd of opgehangen binnen twee gezondheidsinstellingen, een gemeentehuis, bij kinderdagverblijven en (kleuter)scholen, een cultureel-centrum, kopieshop, twee sportscholen, supermarkten, tandartspraktijk, muziekschool, bibliotheek. Ook werden oproepen geplaatst op verschillende forums als “marktplaats”, “j/m ouders”, “forumvoorouders.nl” en “ouders.nl”. In totaal werden 115 aanmeldingen ontvangen die voldeden aan het profiel. Alle werden random aan één van de onderzoekcondities toegewezen (controle groep N=28; drie interventiegroepen elk N=29). In de controleconditie vielen 13 deelnemers uit omdat ze de vragenlijsten onvolledig of in het geheel niet hadden ingevuld. Op T0 bleven 22 deelnemers over, op T1 21 en T2 16. Daarnaast werden twee deelnemers verwijderd omdat ze niet het aantal werkuren van de partner hadden opgegeven. Vijf deelnemers hadden het gebruik van de unieke code niet goed toegepast waardoor ze niet konden worden meegenomen in de resultaten Het totale aantal deelnemers in

de controleconditie daalde tot 9. Ook in de conditie Zegeningen tellen waren verschillende vragenlijsten onvolledig of helemaal niet ingevuld waardoor per meetmoment steeds minder deelnemers overbleven (T0 N=22); (T1 N=15); (T2 N=13). Daarnaast was er 1 deelnemer die vond dat er teveel tijd in de vragenlijst ging zitten en zich afmeldde voor het onderzoek. Twee deelnemers hadden de unieke code niet goed toegepast en moesten worden verwijderd. Het totale aantal deelnemers in de conditie ‘Zegeningen Tellen’ was 10. In de conditie Persoonlijke Hulpbronnen hadden 15 deelnemers de vragenlijst volledig ingevuld. De overige deelnemers zijn afgevallen vanwege het in zijn geheel niet of onvolledig invullen van de resultaten (T0 N=29); (T1 N=19); (T2 N=15). In de conditie Mindfulness waren dit 12. Naast de onvolledige inschrijvingen waren er in deze interventiegroep twee deelnemers die niet de juiste code hebben ingevuld en één deelnemer die in de interventieperiode op vakantie was. Van de 115 deelnemers bleven 46 over die alle vragenlijsten volledig hadden ingevuld; deze laatsten zijn meegenomen in het onderzoek (N=46).

Voor alle groepen is gekeken naar mogelijke verschillen tussen de achtergrond variabelen door middel van een one-way ANOVA analyse. De resultaten zijn in tabel 1 weergegeven in gemiddelden (M) en standaarddeviaties (SD) voor alle groepen afzonderlijk. Daarnaast zijn ook de *F* waarden en andere significantie waarden weergegeven. Uit de analyse blijkt dat er een significant verschil is in het aantal werkuren dat de vrouwen in de interventies ‘Zegeningen Tellen’ en ‘Persoonlijke Hulpbronnen’ werk verrichten (Gemiddeld verschil=5.33;  $p=0.030$ ). Ook zien we een significant verschil in het aantal kinderen dat de vrouwen in de condities hebben. Post Hoc analyse worden er geen significante verschillen tussen de groepen gevonden. Voor de overige achtergrond variabelen werden ook geen significante verschillen tussen de condities gevonden. Uit deze resultaten kan worden opgemaakt dat er geen grote verschillen zijn tussen de demografische gegevens van de condities.

Demografische gegevens per conditie (gemiddelden en standaard deviaties).

|                    | CC    |      | ZT    |      | PH    |      | MI    |      | F     | Sig. |
|--------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|                    | M     | SD   | M     | SD   | M     | SD   | MI    | SD   |       |      |
| Leeftijd           | 36.11 | 3.62 | 34.00 | 3.33 | 35.73 | 3.20 | 36.00 | 5.24 | 0.639 | .594 |
| Werkuren per week  | 28.66 | 5.10 | 25.10 | 1.79 | 30.43 | 5.31 | 28.33 | 4.08 | 2.948 | .044 |
| Werkuren feitelijk | 31.11 | 8.55 | 27.70 | 4.99 | 32.50 | 6.47 | 30.92 | 6.52 | 1.056 | .378 |
| Werkuren partner   | 39.67 | 7.87 | 45.40 | 6.72 | 41.87 | 8.82 | 40.58 | 8.86 | 0.923 | .438 |
| Werkjaren          | 7.50  | 4.99 | 6.80  | 3.99 | 6.67  | 4.17 | 8.46  | 3.70 | 0.474 | .702 |
| Aantal kinderen    | 2.00  | 0.70 | 1.40  | 0.52 | 1.67  | 0.49 | 2.17  | 0.94 | 2.771 | .053 |



De hoogste genoten opleiding van de deelnemers wordt in Tabel 2 per conditie weergegeven aan de hand van percentages. Opvallend is het ontbreken van HAVO-MBO opgeleide deelnemers in de conditie ‘Persoonlijke Hulpbronnen’.

Tabel 2. Hoogste opleiding genoten per conditie in percentages

|           |          | CC   | ZT  | PH   | MI   |
|-----------|----------|------|-----|------|------|
| Opleiding | HAVO-MBO | 11.1 | 20  | 0    | 16.7 |
|           | HBO      | 33.3 | 60  | 53   | 33.3 |
|           | WO       | 55.6 | 20  | 46.7 | 50   |
| Totaal    |          | 100  | 100 | 100  | 100  |

Er is geprobeerd om zoveel mogelijk variatie te brengen in de werkkenmerken van de deelnemers. We zien dat de grootste groep afkomstig was uit de *sector* gezondheidszorg en welzijnswerk (G&W) met 50.0% gevolgd door de groep overige met 17.4%, zakelijke dienstverlening (Z/D) volgde met 10.9%, uit het onderwijs (O) 8.7%, de financiële instellingen (F.I.) met 6.5% en tenslotte de sectoren handel, bouw en cultuur & vrije tijd (C&VT) gezamenlijk met 6.6%.

Tabel 3. Werksectoren per conditie

| Conditie   | F.I. | G&W | H   | O   | Z/D  | B   | C&VT | Overige | TOTAAL |
|------------|------|-----|-----|-----|------|-----|------|---------|--------|
| CC         | 1    | 3   | 1   | 1   | 1    | 0   | 0    | 2       | 9      |
| ZT         | 1    | 7   | 0   | 1   | 0    | 0   | 0    | 1       | 10     |
| PH         | 0    | 8   | 0   | 2   | 1    | 0   | 0    | 4       | 15     |
| MI         | 1    | 5   | 0   | 0   | 3    | 1   | 1    | 1       | 12     |
| Totaal     | 3    | 23  | 1   | 4   | 5    | 1   | 1    | 8       | 46     |
| Percentage | 6.5  | 50  | 2.2 | 8.7 | 10.9 | 2.2 | 2.2  | 17.4    | 100    |

### 3.3 Procedure

Alle deelnemers ontvingen na hun inschrijving een aanmeldingsmail met daarin uitleg over de organisatie van het onderzoek. Hierin stond het belang vermeld van volledig ingevulde vragenlijsten en tevens informatie over de verloting van 3 pluimbonnen aan het einde van het onderzoek. Ook werd in de brief verteld over de “random” toewijzing van de deelnemers over controle- en interventiecondities. Voor de toewijzing werd gebruik gemaakt van een online site waarop elke medewerker willekeurig in één van de vier groepen kon worden ingedeeld (<http://psychicscience.org/random.aspx>). Ook werden de deelnemers via deze mail ingelicht

dat zij de resultaten van het onderzoek toegestuurd konden krijgen. Vrijwel alle correspondentie is gedurende het onderzoek via een daarvoor opgezet emailadres verlopen. Tot slot werd in de aanmeldingsbrief duidelijk gemaakt dat de anonimiteit van deelnemers door een uniek codesysteem werd gewaarborgd. Door steeds om dezelfde code te vragen kon de verzamelde data achteraf aan elkaar worden gekoppeld. De code bestond uit het geboortjaar van moeder en eerste letter van de voor- en achternaam van de vader (zonder voorvoegsels, bijvoorbeeld: 1942JW). In iedere conditie kreeg de respondent drie vragenlijsten die steeds online werden vrijgegeven via survey123.nl. De specifieke interventieopdrachten werden per email verstuurd. Voor het terugsturen van de bijgehouden dagboeken werd een retourenveloppe toegestuurd met het verzoek om het dagboek binnen drie dagen na afronding van de interventieweek retour te zenden. Op elke pagina van het dagboek moest steeds de unieke code worden vermeld zodat er een koppeling kon worden gemaakt met de ingevulde vragenlijsten.

### **3.4 Conditie**

#### **3.4.1 Meetmoment**

De elektronische vragenlijst werd op drie verschillende meetmomenten afgenomen. De voormeting (T0) werd drie dagen voor de start van de interventieweek verzonden met het verzoek deze in te vullen vóór de start van de interventie. Met de eerste vragenlijst werd beoogd inzicht te krijgen in de basisscores op de verschillende variabelen, hiermee werd het basisniveau van iedere deelnemer vastgesteld. Na afronding van de zeven interventiedagen werd wederom een vragenlijst aan de deelnemers toegestuurd om de korte termijn effecten van de interventie op de verschillende variabelen te meten (T1). Deze vragenlijst kon gedurende één week worden ingevuld. Ten slotte ontvingen de deelnemers, voor het meten van het middellange termijneffect, drie weken na de interventie een derde elektronische vragenlijst. Deelnemers hadden één week om deze in te vullen.

#### **3.4.2 Interventieconditie**

In dit onderzoek zijn drie verschillende interventiecondities afgezet tegen een controleconditie. De deelnemers in de drie interventiecondities ontvingen hun instructies voor de opdrachten drie dagen voor de aanvang van de interventie. In de instructies stond een positief voorbeeld van iemand die de interventie had doorlopen. Hiermee werd beoogd inzicht te geven in de eigen situatie en hoe deze zou kunnen zijn na de interventie. De opdrachten bestonden uit dagelijkse oefeningen en het bijhouden van ervaringen in een dagboek. Er werd

gevraagd om de opdracht steeds goed uit te voeren zodat een bepaalde routine kon worden ingebouwd. Alle interventiedeelnemers kregen in de interventie week dagelijks een herinneringsmail of -sms toegestuurd zodat ze gefocust bleven op de opdrachten. De start van de interventie was op een maandag, zodat ook de mensen die hun werk-email hadden doorgegeven goed konden worden bereikt. De controleconditie werd niet onderworpen aan een interventie. Hierna volgt een inhoudelijke bespreking van de betreffende interventiecondities.

**Zegeningen tellen.** Deze interventie was gebaseerd op ‘ Three Good Things’ van Seligman (2005). De opdracht bestond uit het dagelijks minimaal één keer stilstaan bij wat expliciet goed ging in het werk- en gezinsleven. Men moest de tijd nemen om bewust stil te staan bij de positieve en leuke gebeurtenissen van die dag (leuke incidenten, plezierige contacten, enz.). Dagelijks moest men twee vragen in het dagboek beantwoorden: allereerst ‘Wat zijn twee positieve punten van vandaag?’ en als tweede de reflectievraag ‘Bedenk waarom dit voor u positief was?’

**Persoonlijke Hulpbronnen.** In deze interventie werd eerst nagegaan welke persoonlijke eigenschappen als sterk konden worden aangemerkt. Vervolgens moesten er drie worden benoemd. Hierbij kon gedacht worden aan assertiviteit, energiek zijn of goed kunnen organiseren. Ten tweede werd gevraagd om iedere dag deze persoonlijke hulpbronnen ofwel eigenschappen bewust in te zetten om zo a) het werk beter in te richten, b) privé beter in te richten, of c) het combineren van werk en privé beter in te richten. In het *dagboek* werden dagelijks de volgende drie vragen gesteld: ‘op welke persoonlijk hulpbron heeft u vandaag gefocust?’ ‘Waarbij hebt u deze persoonlijke hulpbron ingezet?’ ‘Welk effect heeft dit voor u?’

**Mindfulness.** De basis van Mindfulness is mensen te laten focussen op het “huidige moment”. De opdracht was twee maal per dag met aandacht één handeling thuis (twee als er die dag niet werd gewerkt) en één handeling op het werk uit te voeren; dit kon zijn een taak uitvoeren op het werk, spelen met de kinderen, afwassen of fietsen. Hierbij was het van belang dat er steeds werd uitgegaan van het ‘hier en nu’ en er gefocust werd op die specifieke taak zonder (in gedachte) af te dwalen naar of bezig te gaan met andere activiteiten. In het dagboek werd dagelijks kort antwoord gegeven op de volgende vragen: ‘waar heeft u vandaag uw aandacht op gericht op het werk/thuis?’ ‘Hoe ging dat en welk effect had dit bij u?’ Als laatste werd gevraagd om ‘alvast voor de volgende dag te bedenken waar men zich mee bezig ging houden.’

### 3.5 Vragenlijst

Voor het verzamelen van data werd gekozen voor een online survey (survey123.nl). Er werd rekening gehouden met de lengte van de vragenlijst, waarbij een maximale tijd van 10 minuten werd aangehouden. Dit valt binnen de limiet van Max. 20 minuten dat Bowers (1999) wenselijk acht. De schalen uit de vragenlijst die voor de analyse van dit onderzoek werden gebruikt, zullen hieronder benoemd en toegelicht worden. Voor elke schaal werd tevens de gemeten betrouwbaarheid vermeld. De specifieke items uit deze schalen zijn te vinden in de bijlage 1, blz 38.

*Cognitieve appraisal* is gemeten met schalen ontworpen door Kessler (1998). Twee componenten worden gemeten: 1) *Primaire 'appraisal'*: Deze component bestaat uit twee categorieën. De situatie beoordelen als *bedreigend* werd gemeten aan de hand van 5 items (T0  $\alpha = 0.79$ ); (T1  $\alpha = 0.87$ ); (T2  $\alpha = 0.8$ ). Bijvoorbeeld 'het combineren van mijn werk en leven thuis beangstigt me.' En de situatie beoordelen als *uitdagend* werd gemeten met 6 items (T0  $\alpha = 0.86$ ); (T1  $\alpha = 0.92$ ); (T2  $\alpha = 0.89$ ). Bijvoorbeeld 'Ik heb controle over het combineren van mijn werk en leven thuis'. 2) *Secundaire 'appraisal'* werd gemeten met 5 items (T0  $\alpha = 0.70$ ); (T1  $\alpha = 0.75$ ); (T2  $\alpha = 0.73$ ), bijvoorbeeld 'Ik kan beïnvloeden hoe ik mijn werk en leven thuis combineer.' Alle items werden gescoord op basis van een 7-puntsschaal (1 helemaal mee oneens – 7 helemaal mee eens).

*Emoties*. Aan de deelnemers werd gevraagd een indicatie te geven van hun emotionele staat te antwoorden op de vraag 'Wanneer ik aan het combineren van mijn werk met mijn leven thuis denk, voel ik me... ?' De antwoordcategorieën bestonden uit drie *dreiging gerelateerd emoties* (gespannen, verontrust en wanhopig) (T0  $\alpha = 0.84$ ); (T1  $\alpha = 0.83$ ); (T2  $\alpha = 0.77$ ) en drie *uitdaging gerelateerde emoties* (gemotiveerd, enthousiast en tevreden) (T0  $\alpha = 0.80$ ); (T1  $\alpha = 0.89$ ); (T2  $\alpha = 0.96$ ). Op elk van de items werd geantwoord op een 7-puntsschaal (1 helemaal niet – 7 heel erg).

*Werk-familie conflict*. Van de conflict domeinen zijn in dit onderzoek meegenomen energetische- en psychologische dimensies (Carlson et al., 2000; 2003; Van Steenbergen et al., 2007). In totaal zijn per dimensie 6 vragen gesteld, steeds 3 vragen per richting werk-thuis of thuis-werk.

Een vraag van *werk-thuis* conflict in de dimensie *energie* is geweest: 'na een werkdag ben ik vaak te uitgeput om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op me te nemen.' Betrouwbaarheid van deze schaal is voor elk meetmoment berekend (T0  $\alpha = 0.85$ ); (T1  $\alpha = 0.81$ ) en (T2  $\alpha = 0.82$ ). In de *psychologische dimensie* werd gevraagd: 'Als ik aan het werk ben dan denk ik vaak aan problemen thuis?' Betrouwbaarheid van deze schaal voor

meetmoment (T0 is  $\alpha = 0.88$ ); (T1  $\alpha = 0.86$ ) en (T2  $\alpha = 0.89$ ).

In de richting *thuis-werk* is voor de *psychologische dimensie* o.a. gevraagd: ‘Door stress thuis, ben ik op het werk vaak afgeleid door thuiszaken?’ De gemeten betrouwbaarheid voor deze schaal is op meetmoment (T0  $\alpha = 0.75$ ); (T1  $\alpha = 0.85$ ) en (T2  $\alpha = 0.87$ ). Voor de energetische dimensie is o.a. gevraagd: ‘Als ik aan het werk ben dan denk ik vaak aan problemen thuis.’ De betrouwbaarheid van deze schaal is voor (T0  $\alpha = 0.90$ ); (T1  $\alpha = 0.92$ ) en (T2  $\alpha = 0.88$ ).

**Werk-familie facilitatie.** Op basis van schalen ontworpen door Van Steenbergen et al. (2007) werd energie en psychologisch gerichte facilitatie gemeten. Ook hier zijn steeds 3 vragen per dimensie gesteld.

Voorbeeldvraag van de *energetische dimensie* in de richting *werk-thuis* is: ‘Na een werkdag heb ik vaak energie opgedaan, waardoor ik meer zin heb om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op mij te nemen.’ De betrouwbaarheid van deze schaal is voor (T0  $\alpha = 0.91$ ); (T1  $\alpha = 0.91$ ) en (T2  $\alpha = 0.92$ ). In de *psychologische dimensie* werden vragen gesteld als: ‘door mijn werk kan ik de problemen thuis beter van mij afzetten.’ De betrouwbaarheid voor deze schaal op de verschillende meetmomenten is voor (T0  $\alpha = 0.89$ ); (T1  $\alpha = 0.86$ ) en (T2  $\alpha = 0.83$ ).

Voorbeeld van een vraag in de *energetische dimensie* is: ‘Doordat ik thuis ontspan en energie op doe kan ik mij beter concentreren op het werk.’ De betrouwbaarheid van deze schaal is (T0  $\alpha = 0.86$ ); (T1  $\alpha = 0.93$ ); (T2  $\alpha = 0.91$ ). Voor de *psychologische dimensie* is in deze richting o.a. gevraagd: ‘Door activiteiten thuis kan ik werk gerelateerde problemen beter van me afzetten.’ De betrouwbaarheid van deze schaal is voor (T0  $\alpha = 0.88$ ); (T1  $\alpha = 0.91$ ); (T2  $\alpha = 0.91$ ).

**Werk-privé balans.** Is gemeten met 7 zelfontwikkelde vragen. De hoofdvraag geeft de tijdspanne aan waar de deelnemer aan moet denken en luidt: ‘De laatste dagen heb ik het gevoel dat?’ Een subvraag is bijvoorbeeld ‘Ik voldoende tijd heb voor zowel mijn werk- en privé-leven.’ Hierop kan worden geantwoord op een 7-punts schaal (1= helemaal mee oneens – 7= helemaal mee eens) (T0  $\alpha = 0.95$ ); (T1  $\alpha = 0.94$ ) en (T2  $\alpha = 0.97$ ).

**Tevredenheid** is gemeten met de vraag, ‘Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u ‘over uw werk’?’ (T0  $\alpha = 0.95$ ); (T1  $\alpha = 0.97$ ); (T2  $\alpha = 0.95$ ). En ‘hoe tevreden bent u over uw privéleven’?’ (T0  $\alpha = 0.91$ ); (T1  $\alpha = 0.90$ ); (T2  $\alpha = 0.97$ ). Beide vragen zijn gemeten op een 10-puntsschaal (1= heel ontevreden, 10= heel tevreden).

**Evaluatie vragen** zijn verwerkt in de vragenlijst T1 om te beoordelen ‘hoeveel dagen de deelnemer de oefening serieus heeft gemaakt (0 tot 7 dagen)?’ ‘Hoe leuk men de oefening

heeft gevonden (helemaal niet leuk = 1 tot helemaal wel leuk = 7)?' En tot slot, 'in hoeverre de deelnemers voor aanvang van het onderzoek bekend waren met de oefeningen?' (1 = helemaal niet tot 7 = helemaal wel).

In T2 zijn de volgende de evaluatievragen verwerkt: 'Hoe leuk vond u het om de oefeningen uit te voeren?' (0= helemaal niet leuk helemaal tot 7 =wel leuk). 'In hoeverre hebt u, nadat de oefenweek was beëindigd, de oefeningen toegepast in uw dagelijks leven?' (0= Nooit tot 7= dagelijks). 'In hoeverre was u gemotiveerd om met het onderzoek mee te doen?' (0= heel ongemotiveerd tot 10= heel gemotiveerd).

*De manipulatiecheck* is uitgevoerd om te controleren of de oefeningen zijn begrepen en gedaan. T1 bevatte 3 items waarmee de check werd gerealiseerd. Het eerste item was: 'Welke oefening heeft u de afgelopen week uitgevoerd?' Hierbij konden de deelnemers kiezen uit 'zegeningen tellen', 'persoonlijke hulpbronnen' en 'mindfulness'. Daarnaast werd gevraagd 'waar de oefening over ging?' Hierbij moesten deelnemers aan de hand van een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal niet tot 7 = helemaal wel) aangeven in hoeverre de beschrijving klopte met de uitgevoerde oefeningen.

## 4 Resultaten

### 4.1 Manipulatiecheck en evaluatievragen

De manipulatiecheck werd door alle deelnemers in de verschillende interventiecondities succesvol uitgevoerd. Alle deelnemers beantwoordden de vraag: 'welke oefening ze de afgelopen week hadden uitgevoerd?' goed door hun eigen interventie in te vullen. Daarnaast werd getoetst of de deelnemers ook voldoende begrepen hadden 'wat er met de oefening werd beoogd?' Uit deze resultaten bleek dat allen goed konden aangeven waar de oefening inhoudelijk over ging.

Naast de manipulatiecheck werden aan vragenlijst T1 en T2 steeds drie evaluatievragen toegevoegd. De evaluatie vragen zijn voor de interventies 'Zegeningen Tellen' (ZT), 'Persoonlijke Hulpbronnen' (PH) en 'Mindfulness' (MI) in de tabel 2 weergegeven. Voor elke vraag zijn de gemiddelde, standaard deviaties, *F*-waarden en significantiewaarden weergegeven. Uit de analyse blijkt dat de vrouwen in de interventiecondities onderling niet significant verschillen in hun antwoorden op de evaluatievragen. Op de vraag 'In hoeverre de deelnemsters gemotiveerd waren geweest om aan het onderzoek mee te doen?' antwoordde de vrouwen in de controleconditie gemiddeld met een 8.3; in de interventie 'Zegeningen Tellen' gemiddeld met een 7.90 (SD=1.28);

‘Persoonlijke Hulpbronnen’ met gemiddeld 7.00 (SD=1.51) en tot slot voor de ‘Mindfulness’ interventie 8.17 (SD=1.12). De verschillen tussen de interventie ‘Persoonlijke Hulpbronnen’ en de controleconditie zijn significant (‘Mean Difference’= 1.33,  $p=.085$ ). Voor een overzicht van de antwoorden per antwoordschaal voor elke conditie wordt verwezen naar bijlage 2, blz 53.

Tabel 1. Evaluatie vragen gemiddelden en standaarddeviaties, F-waarden en significantiewaarden per conditie.

|   | ZT   |      | PH   |      | MI   |      | F     | SIG  |
|---|------|------|------|------|------|------|-------|------|
|   | M    | SD   | M    | SD   | M    | SD   |       |      |
| In hoeverre had u voorafgaand aan het onderzoek al ervaring met de oefening?    | 4.7  | 1.70 | 3.53 | 2.45 | 2.83 | 2.48 | 1.839 | .174 |
| Hoeveel dagen is het u daadwerkelijk gelukt om de oefening uit te voeren?       | 4.9  | 1.66 | 4.47 | 1.73 | 5.17 | 1.34 | .665  | .521 |
| Hoe leuk vond u het om de oefening uit te voeren (T1)?                          | 4.70 | 1.77 | 4.07 | 1.79 | 4.50 | 1.62 | .445  | .645 |
| Hoe leuk vond u het om de oefening uit te voeren (T2)?                          | 4.6  | 2.01 | 4.20 | 1.66 | 4.50 | 1.78 | .173  | .842 |
| In hoeverre hebt u, nadat de oefening was beëindigd, de oefening nog toegepast? | 2.80 | 1.35 | 2.00 | 1.07 | 2.92 | 1.08 | 2.822 | .073 |

## 4.2 Analyse van de constructen

Om de invloed van de interventies op afhankelijke variabelen te bepalen werd gebruik gemaakt van de ‘Multivariate procedure’ voor herhaalde metingen. Vanwege de kleine steekproef is in het gehele onderzoek gebruik gemaakt van een alpha van .10 om de power te vergroten. Alle toetsen zijn tweezijdig uitgevoerd met een betrouwbaarheidsinterval van 90%. Bij de significante resultaten zijn “Pairwise Comparisons” toegepast met een Bonferroni correctie om de verschillen tussen de condities nader te specificeren. Daarnaast zijn voor alle constructen correlaties berekend om de samenhang tussen variabelen vast te stellen. Aan de hand van ‘Mauchly’s test of sphericity’ werd statistische getoetst of er sprake was van samenhang tussen de variabelen of juist een schending van de sfericiteit. Wanneer de assumptie van sfericiteit werd geschonden ( $p<.05$ ), werd steeds de Greenhouse-Geisser correctie toegepast. Bij het bespreken van de gemiddelden en trends daarin wordt automatisch verwezen naar tabel 3. In deze tabel zien we per hypothese, de stijgingen en dalingen in de gemiddelden per conditie. Elke conditie wordt weergegeven in een eigen kleur (ZT= Rood, PH= blauw, MI= zwart). De aan interactie-effecten verbonden trends worden dikgedrukt weergegeven.

**Tabel 3.** Gemiddelde score op T0, T1 en T2 per construct voor de experimentele condities en de controleconditie.

|                                 | CC   |      |      | ZT   |      |      | PH   |      |      | MI   |      |      |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                 | T0   | T1   | T2   | T0   | T1   | T2   | T0   | T1   | T2   | T0   | T1   | T2   |
| Primaire beoordeling bedreiging | 1.94 | 1.89 | 2.02 | 2.37 | 2.22 | 2.15 | 2.23 | 1.89 | 1.93 | 2.43 | 2.21 | 1.96 |
| Primaire beoordeling uitdaging  | 7.22 | 6.40 | 6.8  | 6.32 | 6.10 | 6.34 | 6.12 | 6.60 | 7.16 | 6.27 | 6.37 | 6.83 |
| Secundaire beoordeling          | 5.13 | 5.18 | 5.00 | 4.54 | 4.82 | 4.98 | 5.04 | 5.24 | 5.00 | 5.02 | 4.90 | 5.08 |
| Emoties van bedreiging          | 2.26 | 2.11 | 2.22 | 2.43 | 2.10 | 1.83 | 2.40 | 2.02 | 2.09 | 2.33 | 2.17 | 2.00 |
| Emoties van uitdaging           | 5.59 | 5.22 | 5.33 | 4.63 | 4.40 | 4.90 | 4.69 | 5.33 | 5.53 | 5.25 | 4.92 | 5.55 |
| WT facilitatie (energie)        | 3.41 | 3.15 | 3.48 | 2.67 | 2.63 | 3.13 | 2.82 | 3.29 | 3.22 | 3.39 | 3.67 | 3.97 |
| TW facilitatie (energie)        | 4.00 | 3.93 | 4.07 | 3.87 | 3.60 | 4.03 | 3.47 | 3.98 | 3.93 | 3.64 | 3.89 | 4.06 |
| WT facilitatie (psychologisch)  | 3.70 | 3.52 | 3.74 | 3.37 | 3.27 | 3.73 | 3.29 | 3.71 | 3.91 | 3.86 | 3.78 | 3.86 |
| TW facilitatie (psychologisch)  | 4.22 | 4.15 | 4.22 | 3.90 | 3.73 | 4.30 | 3.78 | 4.11 | 4.02 | 4.11 | 4.25 | 4.44 |
| WT conflict (vermoeidheid)      | 2.15 | 2.41 | 2.04 | 2.40 | 2.40 | 2.03 | 2.71 | 2.27 | 2.13 | 2.19 | 2.08 | 1.89 |
| TW conflict (vermoeidheid)      | 1.67 | 1.59 | 1.63 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.62 | 1.71 | 1.64 | 2.08 | 1.75 | 1.78 |
| WT conflict (psychologisch)     | 2.93 | 3.19 | 3.00 | 3.00 | 2.90 | 2.90 | 3.49 | 3.00 | 2.93 | 2.78 | 2.36 | 2.33 |
| TW conflict (psychologisch)     | 2.33 | 2.30 | 2.52 | 2.60 | 2.83 | 2.63 | 2.47 | 2.13 | 2.24 | 2.86 | 2.50 | 2.97 |
| Werk-privé balans               | 4.37 | 4.39 | 4.60 | 3.72 | 4.32 | 4.39 | 3.83 | 4.50 | 4.39 | 4.03 | 4.64 | 4.62 |
| Tevredenheid op het werk        | 6.69 | 7.22 | 7.11 | 7.30 | 7.40 | 7.70 | 6.33 | 7.13 | 7.20 | 7.08 | 7.50 | 7.33 |
| Tevredenheid thuis              | 8.44 | 8.22 | 8.22 | 7.50 | 8.30 | 8.20 | 7.53 | 8.33 | 8.27 | 7.25 | 7.92 | 8.00 |

### 4.3 Cognitieve beoordeling

In hypothese 1 wordt gesteld dat de *primaire en de secundaire beoordeling* van een situatie op korte termijn (T1) in positieve zin zou veranderen voor vrouwen in de interventiecondities in vergelijking tot vrouwen in de controleconditie. Dit houdt o.a. in dat werd verwacht dat vrouwen na het inzetten van de interventies, op korte-termijn (T1) het combineren van werk en privé als minder bedreigend zouden beoordelen in vergelijking met vrouwen in de controleconditie. Ook werd verwacht dat vrouwen na het inzetten van de interventies, op korte-termijn (T1) het combineren van werk en privé als meer uitdagend zouden gaan beoordelen in vergelijking met vrouwen in de controleconditie. Ten slotte zouden vrouwen na het inzetten van de interventies, op korte-termijn (T1) meer het gevoel hebben het combineren van werk en privé beter aan te kunnen (kunnen ‘copen’ met) dan de vrouwen in de controleconditie.

Bij de meting van *primaire beoordeling (dreiging)* wordt geen hoofdeffect voor Meetmoment ( $F(2, 84) = 1.815; p = .169$ ) of Conditie ( $F(3, 42) = .358; p = .783$ ) gevonden. Ook blijft het gewenste interactie-effect, verkregen door middel van de vermenigvuldiging van Meetmoment en Conditie op *primaire beoordeling (dreiging)* uit ( $F(6, 84) = .453; p = .841$ ).

De meting van *primaire beoordeling (uitdaging)* levert een significant hoofdeffect op



voor Meetmoment ( $F(1.726, 72.477) = 3.440; p = .044$ ) maar geen hoofdeffect voor Conditie ( $F(3, 42) = .523; p > .669$ ). Wel wordt ook nog een significant interactie-effect van de vermenigvuldiging van Meetmoment en Conditie gemeten ( $F(5.177, 72.477) = 2.212; p = .060$ ). De 'Within Subject Contrast' duidt op een significant lineair verband tussen Meetmoment en Conditie ( $F(3, 42) = 4.080; p < .05$ ). De 'Post Hoc' analyse laat echter geen significant verband zien tussen de verschillende Condities. De 'Pairwise Comparison' van het Meetmoment laat zien dat er op middellange termijn ("Mean Difference" = .422,  $p = .013$ ) sprake is van een significant effect op de primaire beoordeling uitdaging. Dit effect is niet gevonden voor de korte termijn of over de gehele onderzoeksperiode. Naast de verschillenanalyse zijn ook de gemiddelden bekeken. Hieruit blijkt dat voor zowel Persoonlijk Hulpbronnen (T0 M=6.12); (T1 M= 6.60); (T2 M= 7.12) als de 'Mindfulness' interventie (T0 M=6.27); (T1 M=6.37); (T2 M=6.83) een lineaire trend in de verwachte richting heeft plaatsgevonden. Voor een grafische weergave van de resultaten zie bijlage 3, blz 55.

Bij de meting van de *secundaire beoordeling* wordt geen hoofdeffect voor Meetmoment ( $F(2, 84) = .535; p = .588$ ) en ook niet voor Conditie ( $F(3, 42) = .343; p = .795$ ) gevonden. Daarnaast blijft ook het gewenste interactie-effect tussen Meetmoment en Conditie uit ( $F(6, 84) = 1.138; p = .348$ ).

Uit de resultaten blijkt dat de eerste hypothese kan worden verworpen. De vrouwen in de interventiegroepen beoordelen het combineren van werk en privé na de interventie op korte termijn niet als minder bedreigend ten opzichte van vrouwen in de controle groep. Ook hebben de vrouwen in de interventiegroepen na de interventie op korte termijn niet het gevoel gekregen het combineren van werk en privé beter aan te kunnen dan vrouwen in de controleconditie. Wel zijn vrouwen in de interventiecondities het combineren van werk en privé op middellange termijn als meer uitdagend gaan beoordelen. We zien Post Hoc geen significante verschillen tussen de condities maar in de specifieke gemiddelden van de interventies 'Persoonlijke Hulpbronnen' en 'Mindfulness' worden relevante stijgingen in de verwachte richting getroffen.

#### **4.4 Emoties**

In hypothese 2 werd gesteld dat *uitdaging* en *dreiging* gerelateerde *emoties* op korte termijn (T1) na de interventie zouden gaan stijgen voor vrouwen in de interventiecondities in vergelijking tot vrouwen in de Controleconditie. Verwacht werd dat vrouwen in de interventiecondities na het inzetten van de interventie meer uitdagende emoties zouden gaan ervaren bij het combineren van werk en privé ten opzichte van vrouwen in de

controleconditie. Daarnaast werd ook verwacht dat vrouwen in de interventiecondities na het inzetten van de interventies, op korte-termijn (T1) minder bedreigende emoties zouden ervaren bij het combineren van werk en privé ten opzichte van vrouwen in de controleconditie.

Uit de resultaten van *dreiging* gerelateerde *emoties* blijkt dat er geen hoofdeffect is voor Meetmoment ( $F(1.721, 72.273)=2.823; p=.074$ ) en ook niet voor Conditie ( $F(3, 42)=.010; p=.999$ ). Daarnaast blijft ook het gewenste interactie-effect van de vermenigvuldiging van Meetmoment en Conditie uit ( $F(5.162, 72.273)=.375; p=.869$ ).

De meting van *uitdaging* gerelateerde *emoties* geeft een significant hoofdeffect voor Meetmoment aan ( $F(1.735, 72.853)=3.086; p=.059$ ) maar niet voor Conditie ( $F(3,42)=.936; p=.432$ ). Wel wordt er een significant interactie-effect van Meetmoment met Conditie gemeten ( $F(5.204, 72.853)=1.948; p=.094$ ). Post Hoc analyse laat echter geen verband zien tussen de verschillende condities. 'Pairwise Comparisons' wijst uit dat er een significant effect op middellange termijn is ('Mean Difference'=.362,  $p=.014$ ) maar niet op korte termijn of over de gehele onderzoeksperiode. Bij het analyseren van de specifieke gemiddelden zien we voor de interventie 'Persoonlijke Hulpbronnen' een trend in de verwachte richting (T0 M=4.69); (T1 M=5.33); (T2 M=5.53). Zie bijlage 3, blz 55 voor een grafische weergave van de resultaten.

Uit de resultaten blijkt dat de tweede hypothese ook kan worden verworpen. De vrouwen in de interventiecondities ervaren op korte termijn na de interventie bij het combineren van werk en privé niet minder *bedreigende emoties* dan vrouwen in de Controleconditie. Wel blijkt uit het gevonden interactie-effect dat de vrouwen op middellange termijn meer *uitdaging* *emoties* zijn gaan ervaren. In de interventie 'Persoonlijke Hulpbronnen' zien we op korte en middellange termijn een trend in de verwachte richting.

#### **4.5 Werk-privé balans**

In hypothese 3 werd gesteld dat vrouwen in de interventiecondities na de interventie, op korte en middellange termijn (T1 en T2) meer werk-privé balans zouden ervaren dan vrouwen in de controleconditie. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen een specifieke vorm van werk-privé balans en een algemene vorm ervan. Voor de specifieke werk-privé balans werd verwacht dat vrouwen in de interventiecondities na de interventie, op korte en middellange termijn, het combineren van werk en privé als minder conflicterend en als meer faciliterend zouden gaan ervaren ten opzichte van de controleconditie. Onderscheid werd hierbij gemaakt tussen de energie dimensie en de psychologische dimensie. Voor de energie dimensie werd daarom

verwacht dat vrouwen in de interventiecondities minder vermoeidheid en meer energie zouden ervaren bij het combineren van werk en privé ten opzichte van de controleconditie. De verwachting voor de psychologische dimensie was dat er minder 'psychologische' preoccupatie en meer 'psychologische' afstand zou worden ervaren bij combineren van werk en privé ten opzichte van de controleconditie. Ten slotte werd in hypothese 4 gesteld dat de (algemene) werk-privé balans voor vrouwen in de interventiecondities na de interventies zouden verbeteren ten opzichte van vrouwen in de controleconditie.

Uit de analyse van *werk-thuis facilitatie* in de *energie dimensie* wordt een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(2, 84)=8.186; p=.001$ ) maar niet voor Conditie ( $F(3, 42)=2.123; p=.112$ ). Daarnaast blijkt er ook een significant interactie-effect van Meetmoment met Conditie te zijn ( $F(6, 84)=1.916; p=.088$ ). 'Pairwise Comparisons' laat geen significant verschil zien tussen de Condities. Analyse van de specifieke gemiddelden laat voor de 'Mindfulness' interventie een toename in de verwachte richting zien (T0 M=3.39); (T1 M=3.67); (T2 M=3.97) (Zie bijlage 3, blz 55). Ook wijst de analyse uit dat de toename in *werk-thuis energie* significant is geweest op middellange termijn (Mean Difference=.268,  $p=.018$ ) en over de gehele periode (Mean Difference=.381,  $p=.003$ ). Op korte termijn wordt geen effect op *werk-thuis energie* geconstateerd.

Bij de meting van *werk-thuis conflict* in de *energie dimensie* wordt een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(2, 84)=5.740; p=.005$ ). Voor Conditie wordt geen hoofdeffect gevonden ( $F(3,42)=.327; p=.806$ ) maar ook geen interactie-effect ( $F(6, 84)=1.085; p=.378$ ).

Voor *thuis-werk facilitatie energie* wordt een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(2, 84) =2.334; p=.103$ ). Er wordt geen hoofdeffect gevonden voor Conditie ( $F(3, 42) =.242, p=.866$ ) en ook geen interactie-effect ( $F(6, 84) =.993; p=.435$ ).

Ook voor *thuis-werk conflict* in de *energie dimensie* wordt geen hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(2, 84)=.480; p=.621$ ) en Conditie ( $F(3, 42)=.529; p=.66$ ) en geen interactie-effect gevonden ( $F(6, 84)=.620, p=.713$ ).

Voor *werk-thuis facilitatie* wordt in de *psychologische dimensie* een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(1.727, 72.543)=2.928; p=.067$ ) maar niet voor Conditie ( $F(3, 42) =.479; p=.699$ ) en ook niet voor het gewenste interactie-effect ( $F(5.182, 72.543)= 1.528; p=.291$ ).

*Werk-thuis conflict* in de *psychologische dimensie* levert een significant hoofdeffect

gevonden voor Meetmoment ( $F(2, 84)=3.182; p=.049$ ). Verder wordt geen hoofdeffect gevonden voor Conditie ( $F(3, 42)=1.067; p=.373$ ) en geen interactie-effect ( $F(6, 84)=1.521, p=.181$ ).

Voor *thuis-werk facilitatie in de psychologische dimensie* wordt een significant hoofdeffect gemeten voor Meetmoment ( $F(2, 84) = 2.519; p < .087$ ). Er is geen hoofdeffect gevonden voor Conditie ( $F(3, 42) = .767; p > .519$ ) en geen interactie-effect van Meetmoment met Conditie ( $F(6, 84) = 1.036; p = .408$ ).

Voor *thuis-werk conflict in de psychologische dimensie* wordt geen hoofdeffect voor Meetmomenten ( $F(2, 84)=.991; p=.376$ ) en Conditie gevonden ( $F(3, 42)=.284; p=.284$ ). Daarnaast is er ook geen interactie-effect gevonden ( $F(6, 84)=1.212; p=.308$ ).

Voor *werk-privé balans* (in de algemene zin) wordt een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(1.757, 73.776)= 6.260; p=.004$ ) maar geen hoofdeffect voor Conditie ( $F(3, 42)=.181; p=.909$ ) en geen interactie-effect ( $F(5.270, 73.776)=.419; p=.843$ ).

De hypothese dat vrouwen in de interventiecondities op korte en middellange termijn meer werk-privé balans zouden ervaren ten opzichte van vrouwen in de controleconditie kan worden verworpen. Er zijn over de verschillende meetmomenten geen significante verschillen in werk-privé balans gevonden voor de interventiecondities en de controleconditie. De hypothese dat vrouwen in de interventiecondities meer facilitatie en minder conflict zouden ervaren bij het combineren van werk en privé kan deels worden verworpen. Vrouwen in de interventiecondities ervaren wel meer facilitatie wanneer het gaat om werk-thuis energie maar niet voor thuis-werk energie of werk-thuis en thuis-werk facilitatie psychologisch. Het effect op werk-thuis energie is zoals verwacht significant op middellange termijn en over de gehele onderzoeksperiode maar laat geen significant effect op korte termijn zien. Er worden echter geen duidelijke verschillen gevonden tussen de Conditie. Wanneer wordt gekeken naar de specifieke gemiddelden zien we een verbetering in de richting werk-thuis voor beide dimensies in het facilitatie domein bij de 'Mindfulness' interventie. De verwachting dat vrouwen in de interventiecondities na de interventie op korte en middellange termijn minder conflict in de energie en psychologische dimensies zouden ervaren bij het combineren van werk en privé kan worden verworpen. Er wordt niet geconstateerd dat de vrouwen in de interventiecondities minder vermoeidheid of 'psychologische' preoccupatie hebben ondervonden dan vrouwen in de Controleconditie.

## 4.6 Tevredenheid

In hypothese 5 werd gesteld dat vrouwen in de interventiecondities, op korte en middellange termijn (T1 en T2) meer tevreden zouden zijn met werk en privé dan vrouwen in de controleconditie. Hierbij werd verwacht dat vrouwen in de interventiecondities na de interventie meer tevreden zouden zijn met hun werk dan vrouwen in de controleconditie. Daarnaast werd ook verwacht dat vrouwen in de interventiecondities na de interventie meer tevreden zouden zijn met hun privéleven.

Er wordt voor *tevredenheid* met het *werk* een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(1.755, 73.728) = 3.934; p = .028$ ) maar geen hoofdeffect voor Conditie ( $F(3, 42) = .334, p = .801$ ) en geen gewenst interactie-effect ( $F(5.266, 73.728) = .670; p = .655$ ).

Er wordt voor *tevredenheid met het privéleven* een significant hoofdeffect gevonden voor Meetmoment ( $F(1.607, 67.503) = 6.982; p = .003$ ) maar geen hoofdeffect voor Conditie ( $F(3, 42) = .610; p = .612$ ) en ook geen interactie-effect ( $F(4.822, 67.503) = .219; p = .655$ ).

De hypothese dat vrouwen in de interventiecondities meer tevredenheid zouden ervaren bij het combineren van werk en privé kan worden verworpen. Vrouwen in de interventiecondities ervaren niet meer tevredenheid met hun werk en ook niet met hun privéleven dan vrouwen in de controlecondities.

## 5 Discussie

### 5.1 Primaire en secundaire beoordeling & emoties

Er wordt een interactie-effect gevonden voor het beoordelen van het combineren van werk en privé als uitdagend. Het gaat om een effect op middellange termijn maar niet zozeer korte termijn zoals in de verwachting werd gesteld. Aansluitend op de cognities, beoordelen we de daarmee samenhangende emoties. Bij de uitdaging gerelateerde emoties zien we ook een significant interactie-effect. Voor zowel cognities als emoties gerelateerd aan uitdaging geldt dat er op middellange termijn een significant effect is dat kan worden onderscheiden van de overige termijnen. Het wordt voor beide variabelen niet duidelijk welke condities zorgdragen voor het significante interactie-effect. De gevonden resultaten worden voorzichtig geïnterpreteerd vanwege verschillende kanttekeningen die kunnen worden geplaatst bij de methodiek van dit onderzoek waarover hieronder meer. Toch wordt stil gestaan bij het gevonden effect op de cognities en het effect op de bijbehorende emoties. Het verband tussen de componenten cognitie en de emotie wordt door Lazarus (1991) verondersteld bi-

directioneel te zijn en dat zien we in dit onderzoek terug. Ook sluiten de bevindingen bij de eerdere bevindingen van Van Steenbergen et al (2008). Het gebruik van het 'Transactionele Model van Stress' is hierdoor goed van toepassing geweest op het verklaren van de wijze waarop het combineren van werk en privé kan worden beoordeeld.

## **5.2 Werk-privé balans**

Het doel van dit onderzoek is ook door middel van cognitieve technieken het combineren van werk en privéleven te verbeteren. De ingezette interventies zijn daarbij gericht op het vergroten van de aandacht voor positieve aspecten van het combineren van werk en privé om zo de aandacht van negatieve aspecten af te leiden. De resultaten in dit onderzoek laten vooral een effect zien van werk-thuis facilitatie in de energie dimensie. Er wordt gezien dat er een verbetering heeft plaats gevonden voor de mate van energie die wordt ervaren in de privé situatie wanneer men eerder een werk-rol heeft uitgevoerd. We zien daarbij dat er sprake is van een effect op middellange termijn en voor de gehele onderzoeksperiode. De trends in de gemiddelden worden hieronder besproken. Voor de overige verwachtingen zijn geen significante effecten gevonden. Ook zijn er geen effecten gevonden voor werk-privé balans zoals bedoelt door Carlson et al. (2009). Een verklaring voor het uitblijven van de resultaten kan mogelijk worden gevonden in de methodologische tekortkomingen van dit onderzoek.

## **5.3 Tevredenheid met werk en met het privéleven**

De verwachting was dat vrouwen in de interventiecondities meer tevreden zouden zijn met werk en met het privéleven, ten opzichte van vrouwen in de controleconditie. De resultaten laten echter geen significante verbeteringen hierin zien. Dit is niet in overeenstemming met de resultaten die in eerder onderzoek zijn gevonden waarbij het inzetten van de interventies in verband zijn gebracht met meer gevoelens van geluk en verhoogde mate van levenstevredenheid (Seligman 2005; 2006). Van Steenbergen et al (2007) hadden bovendien een relatie gelegd tussen werk-privé balans en het verbeteren van de tevredenheid met werk en het privéleven. Doordat in dit onderzoek beide resultaten uitblijven maar er toch trends in de gemiddelden zichtbaar zijn worden er kanttekeningen geplaatst bij vooral de omvang van het onderzoek.

## **5.4 Trends in de gemiddelden per interventie**

Voor het interpreteren van de gevonden significante resultaten zijn in het huidige onderzoek steeds gemiddelden geanalyseerd. Hierdoor werd inzicht verkregen in de rol van elke interventie op zich. Zo zien we dat vooral de interventie 'Persoonlijke Hulpbronnen' invloed heeft gehad op de resultaten voor het beoordelen van het combineren van werk en privé als

meer uitdagend en het stijgen van de emoties die daaraan gerelateerd zijn. Belangrijk aan dit resultaat is het feit dat de bevindingen gelden voor zowel de cognitieve als emotionele beoordeling van het combineren van werk en privé. Dit sluit namelijk aan bij de verwachting dat wanneer het ene component (cognitie) wordt beïnvloed tevens ook het andere (emotie) wordt beïnvloed en visa versa (Lazarus, 1991). De effectiviteit van deze interventie, op het beoordelen van cognities en emoties gerelateerd aan het combineren van werk en privé, zouden bij het vergroten van de steekproef en de daarmee samenhangende power, in een vervolg onderzoek mogelijk kunnen worden bevestigd.

De gemiddelden in 'Mindfulness' interventie wijzen uit dat er een positief lineair trend is voor de faciliterende kant van werk-thuis energie en voor het beoordelen van het combineren van werk en privé als uitdagend. Hoewel deze resultaten perspectief bieden voor vervolg onderzoek sluiten ze nauwelijks aan op de verwachtingen. Er werd vooral verwacht dat deze interventie effectief zou zijn in het verminderen van conflict en stress (Grossman et al., 2004) en een positieve invloed zou hebben op de secundaire beoordeling. Mogelijk zal een grotere steekproef deze bestaande inzichten alsnog bevestigen en heeft dit onderzoek bijgedragen aan het inzicht dat de interventie ook kan worden ingezet om de faciliterende kant van werk-thuis te verbeteren.

Naast de trends die bijdragen aan de verklaring voor de significante resultaten kunnen bij het bestuderen van de gemiddelden nog andere trends worden opgemerkt. Zo zien we voor de interventie 'Zegeningen Tellen' dat de gemiddelden dalen voor het cognitief beoordelen van dreiging en de daarmee samenhangende emoties van dreiging. Ook zien we in deze interventie een stijging voor secundaire beoordeling en dat men in deze interventie dus meer het gevoel heeft gekregen met het combineren van werk en privé om te kunnen gaan. Trends in de verwachte richting zien we in deze interventie ook voor de werk-privé balans en tevredenheid met werk. In de interventie 'Persoonlijke Hulpbronnen' valt op dat alle beoordelingsfasen en bijbehorende emoties stijgen en dalen in de verwachte richting voor de gestelde termijnen. Daarnaast lijkt: 'Persoonlijke Hulpbronnen' effectief in te zetten waar het gaat om het verbeteren van specifieke werk-privé balans dimensies in de richting van werk naar thuis. Uit de gemiddelden blijkt dat er wordt meer energie en psychologische afstand en minder vermoeidheid en 'psychologische' preoccupatie in het privéleven ervaren doordat men activiteiten in werksituaties verricht. Daarbij zien we aansluitend dat de tevredenheid met werk is gestegen voor deze interventie. Een belangrijk gegeven dat eerder is vermeld is dat persoonlijke hulpbronnen een wederkerig relatie heeft met werk gerelateerde hulpbronnen (Bakker, 2009) Het inzetten van persoonlijke hulpbronnen zou daarmee positief werken op

het stellen van doelen die passen bij persoonlijke interesses en opvattingen. De intrinsieke motivatie wordt hierdoor verbeterd. Mogelijk houdt dit verband met de gevonden resultaten voor tevredenheid met werk en het privéleven. In de 'Mindfulness' interventie zien we voor alle constructen behalve de secundaire beoordeling, emoties gerelateerd aan uitdaging en werk-thuis facilitatie in de psychologische dimensie, op korte en/of middellange termijn een stijging of daling optreden in de verwachte richting.

Er worden in dit onderzoek voor alle gemeten constructen trends gevonden die overeenkomen met de verwachtingen en theorieën. Op basis van alleen de gevonden trends kunnen echter geen uitspraken worden gedaan over mogelijke verschillen tussen de interventies. Ook is meer onderzoek nodig om te bepalen of de drie interventies ook daadwerkelijk effectief kunnen worden ingezet ten behoeve van het combineren van werk en privé en het balanceren ervan. Mogelijke verklaringen voor het uitblijven van significante resultaten worden hieronder besproken.

## **5.5 Limitaties en vervolgonderzoek**

Om inzichtelijk te maken of een bepaalde interventie effectief kan worden ingezet ten behoeve van de werk-privé balans is in dit onderzoek gebruik gemaakt van een controle groep en drie interventiegroepen waarover de deelnemers willekeurig zijn verdeeld. Dit is gedaan ten behoeve van empirische validatie van de inzetbaarheid van positief psychologische interventies onder werkenden. In dit onderzoek zijn significante resultaten gevonden die overeen én afwijken van eerder onderzoek en theorieën. Er is gebruik gemaakt van een Multivariate procedure voor herhaalde metingen waarbij 'Pairwise Comparisons' zijn toegepast om significante verschillen tussen condities en meetmomenten bloot te leggen. Tussen de condities werden echter geen significante verschillen gevonden daarom zijn steeds de gemiddelden geanalyseerd om de resultaten te kunnen interpreteren.

Eerder werd genoemd dat methodische tekortkomingen het uitblijven van resultaten mogelijk kunnen verklaren. De huidige studie is gebaseerd op een kleine steekproef. Hierdoor wordt de kans groter dat de hypothese wordt verworpen terwijl er wel een effect aanwezig is. Om dit in een vervolg onderzoek te voorkomen is het nodig om te kiezen voor een grotere steekproef en het vergroten van de 'power'. Zeker omdat we voor het merendeel van de afhankelijke variabelen een trend vinden in de gemiddelden.

In deze steekproef is de doelgroep, vrouwen die samenwonen met partner en kinderen waarvan er tenminste één zes jaar. Er zijn dus strenge voorwaarden gesteld aan het deelnemerschap. Dit had gevolgen voor het werven van deelnemers op korte termijn en een impact op



de generaliseerbaarheid van de resultaten. Het zou daarom verstandig zijn om in vervolg onderzoek, de onderzoeksgroep te verbreden. Er zouden naast de vrouwen ook hun partners kunnen worden betrokken bij het onderzoek. Werk-privé balans kan dan worden gemeten als zijnde het resultaat van een overeenkomst tussen twee personen zoals Frone (2003) al eerder stelde. Een belangrijk voordeel hiervan is dat werk-privé balans in dat verband niet meer wordt gemeten op basis van alleen maar het eigen perspectief.

In dit onderzoek is beoogd de interventie zeven dagen uit te voeren. Uit de analyse van de evaluatie vragen blijkt dat 60% van deelnemers in de interventie 'Zegeningen Tellen' de opdracht vier of meer dagen hebben uitgevoerd, dit was 46,7% bij 'Persoonlijke Hulpbronnen' en 66,6% bij 'Mindfulness' (Zie bijlage 2, blz 53). De duur en intensiteit van de interventie bepaalt voor een groot deel de (potentiele) effectiviteit. In een vervolg onderzoek zou men ook gebruik kunnen maken van een training waarbij men uitleg geeft over de interventie. Een goede manier om deelnemers de interventie en bijbehorende taken te laten afronden is door, bij de training, bewust te kiezen voor een implementatie techniek. Hiermee zorgt men voor een sterke mentale link tussen een situatie (wanneer ik thuis kom van mijn werk) en een gedragsrespons (zal ik de interventieoefening voor thuis doen). Hierbij maakt men specifiek duidelijk waar, wanneer en hoe het doel bereikt kan worden (Parks-Stamm, Gollwitzer & Oettingen, 2007). Onderzoek op het gebied van aanleren van nieuw gedrag (of het toepassen van een interventie) wijst uit dat in een borstzelfonderzoek 100% van de deelnemers in de implementatie conditie het gewenste gedrag vertoonden ten opzichte van 53% die geen implementatie intentie hadden geformuleerd. Sheeran & Orbell vonden significante resultaten bij een onderzoek naar het innemen van vitamine C tabletten. Het inzetten van de implementatie techniek kan daarom ook helpen bij het toepassen van deze interventies.

In het ons betreffende onderzoek gaf 33 % van de vrouwen in de interventie 'Persoonlijke Hulpbronnen' aan de interventie beneden gemiddeld leuk te hebben gevonden en 70% gaf aan daarna de interventie nooit meer te hebben toegepast. Dit resultaat staat in contrast met de resultaten van de overige interventies waarbij 70% stelde bijna dagelijks nog de interventie toe te passen. Wanneer we de resultaten analyseren, door onderscheid te maken tussen de deelnemers die wel de interventies zijn toe blijven passen en die dat niet hebben gedaan, zien we dat de resultaten van de eerste groep hoger uitvallen dan die van de laatste. Door met deze bevinding rekening te houden in een vervolg onderzoek kan mogelijk het effect van de interventie worden vergroot. De belangrijkste oorzaak van het lage rendement uit trainingen is dat men het geleerde tijdens de training niet bleef toepassen in de periode daarna (Ciaburu & Marinova, 2005; Cheng & Ho, 2001). Mogelijk is voor het beïnvloeden

van de werk-privé balans meer nodig geweest dan een paar dagen. De meningen zijn verdeeld. Er is steeds meer empirische evidentie voor de effectiviteit van kort durende interventies. Wanneer we kijken naar het onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008) zien we dat de gevonden resultaten gebaseerd zijn op een korte termijn onderzoek (1 taak en 1 vragenlijst direct na elkaar) en dat daaruit significante resultaten zijn voortgekomen. Ook zien we dat ouderen vaak gebaat zijn bij kortere interventies dan jongeren (Jane-Ilopis, 2002). Aan de andere kant is er ook iets te zeggen voor herhaling. Cognities worden immers dan pas opgeslagen in het lange termijn geheugen (Ashcroft, 2008). Het kan daarom interessant zijn om in een vervolg onderzoek kortdurende interventie af te zetten tegen langdurige interventies. Ook zou onderscheid gemaakt kunnen worden tussen verschillende leeftijdsgroepen.

Naast de duur en leeftijd kan ook onderscheid worden gemaakt in de manier waarop de interventie wordt vastgelegd. In dit onderzoek is daarvoor gebruik gemaakt van een dagboek waarin men schriftelijk rapporteerde wat de bevindingen zijn geweest. In verband met het aspect geheugen zou het interessant zijn om naast de gebruikelijke schriftelijke rapportage te toetsen of het effect van de interventie versterkt wordt door het gebruik van mentale representaties zoals het terug halen en /verbeelden van de positieve werk-privé gerelateerde gebeurtenissen tijdens de dag evaluatie. Uit literatuur blijkt namelijk dat het gebruik van visuele informatie de opslag ervan in het geheugen versterken en minder makkelijk zijn te herinterpreteren. Uit eerder onderzoek is bijvoorbeeld ook gebleken dat mentale verbeelding de motivatie en cognities (ten aanzien van fysieke activiteiten) gunstig beïnvloeden (Chan & Cameron, 2012). Mogelijk geldt hetzelfde voor representaties ten aanzien de werk-privé balans.

## **5.6 Conclusie**

In dit onderzoek wordt de effectiviteit van positief psychologische interventies op het combineren van werk en privé onderzocht. Er is een significant effect op de middellange termijn gevonden voor het beoordelen van het combineren van werk en privé als meer uitdagend. Ook de daarmee gerelateerde emoties zijn op de middellange termijn significant gestegen. De toepassing van het TMS geeft nieuwe inzichten in de werking van cognities en emoties bij het combineren van werk en privé. Bovendien sluit dit onderzoek deels aan bij eerder onderzoek van Van Steenbergen et al. (2007) doordat er een significant effect wordt gevonden voor werk-thuis facilitatie in de dimensie energie. Daarnaast zien we in de gemiddelden voor bijna alle gemeten constructen lineaire trends in de verwachte richting.

Mogelijke verklaringen voor het uitblijven van significante resultaten zijn de gebreken in de methodologie zoals steekproefgrootte en duur van de interventie. Ten behoeve van het optimaliseren van het functioneren van alle werknemers, zal het interessant zijn de onderzoeksgroep te verbreden en de partner te betrekken in het onderzoek. Daarnaast wordt geadviseerd in een vervolgonderzoek gebruik te maken van een training waarin de implementatie techniek wordt toegepast.

## 6 Referentielijst

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for further research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278–308.
- Baarda, D., de Goede, M., & van Dijkum, C. (2003). *Basisboek statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.
- Bakker, A.B. & E. Demerouti (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Brunstein, J.C., Schultheiss, O.C. & Grassman, R. (1998). *Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 494-508.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work–family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*, 515–535
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131–164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249–276.
- Emmons R. A. (2003a). Acts of gratitude in organizations. In Dutton KS, Dutton JE, Quinn RE (Eds.), *Positive organizational scholarship*, pp. 81-93. San Fransisco; Berrett-Koehler.
- Emmons R.A & McCullough M.E. (2003b). Counting blessings versus burdens: An experimental inve--stigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 377-389.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 150–170.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal covariation. *Journal of Management, 20*, 565-579.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family Roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *90*, 291–303.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work–family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, *14*, 236–243.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 97–109.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different model of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, *65*(1), 248-261.
- Hobfoll, S.E., R.J. Johnson, N. Ennis & A.P. Jackson (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 632-643.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139-149.
- Geurts., S.A.E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-workinterface: Are view of theories and findings. In: M. Schabracq, J. Winnubst & C.L. Cooper (Eds), *The handbook of work and health psychology* (2nd ed., pp.279–312). Chichester: Wiley.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 822–848.
- Lyubomirsky S. (2007). *The how of happiness: A practical guide to getting the life you want*. London; Sphere.
- Grossman, P., Schmidt, S., Niemann, L., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health: a meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, *37*, 35–43.
- Kabat-Zinn, J. (1998). Meditation. In J. C. Holland (Ed.), *Psycho-oncology*, 767–793. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R.M. (1991). Cognition an motivation in Emotion. *American Psychologisch*, *4*, 352-365.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (in press). The benefits and costs of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*.

- MacLeod A.K., Coates E. & Hetherington J. (2008). *Increasing well-being through teaching goal-setting and planning skills: results of a brief intervention. Journal of Happiness Studies, 9*, 185-196.
- Mackenzie, C.S., Poulin, P. A. , Seidman-Carlson, R. (2006). A brief mindfulness-based stress reduction intervention for nurses and nurse aides. *Applied Nursing Research, 19*, 105-109.
- Marks, S. P. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.
- Ouweneel E., Schaufeli W.B. & Le Blanc P. (2009). *Van preventie naar amplitie: Interventies voor optimaal functioneren. Gedrag & Organisatie, 22(2)*,118-135.
- Peeters, M., & Heiligers, P. (2007). De balans tussen werk en privé. In W. Schaufeli & A.Bakker (Eds.), *de psychologie van arbeid en gezondheid* (pp.299-303). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.
- Seligman, M. E. P., Rachid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist, 11*, 774-788.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*, 410–421.
- Shapiro, S. L., Brown, K. W., & Biegel, G. M. (2007). Teaching self-care to caregivers: effects of mindfulness-based stress reduction on the mental health of therapists in training. *Training and Education in Professional Psychology, 1*, 105-115.
- Shapiro, S. L., & Schwartz, G. E. (2000). The role of intention in self-regulation: toward intentional systemic mindfulness. In M. Boekaerts & P. Pintrich (Eds.), *Handbook of selfregulation* (253–273). San Diego, CA: Academic Press.
- Sheldon, K..M., Kasser, T., Smith K. & Share T. (2002). *Personal goals and psychological growth: Testing an intervention to enhance goal-attainment and personality integration. Journal of Personality, 70*, 5-31.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psycholgy interventions: A practice-friendly meta-analysis *Journal of Clinical Psychology: In Session, 65*,467-487.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., Haslam, S. A.,& Urlings, F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive

- appraisal of the work–family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 349–367.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work–family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279–300.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617–642.
- Walach, H., Nord, E., Zier, C., Dietz-Waschkowki, B., Kersig, S., & Schüpbach, H. (2007). Mindfulness-based stress reduction as a method for personnel development: a pilot evaluation. *International Journal of Stress Management*, 14, 188–198.
- Wayne, J. H., Musisca, A. E., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work family conflict and enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

# *Onderzoeksproject*

*\*‘Grijp uw kans, creëer balans’*

*- Zegeningen tellen –  
-Personlijke Hulpbronnen-  
-Mindfulness-*



**Universiteit Utrecht**

*Ontwikkeld door: Ziska Rosheuvel, Lisa Rigter, Louise de Snoo, Ayla  
Snoeys en Gitte Stap*

*Begeleiding: Dr. Maria Peeters & Dr. Elianne van Steenbergen*

*\*Arbeid & Organisationspsychologie*

\*



Beste deelnemster,

U heeft zich aangemeld om deel te nemen aan de methode ‘grijp uw kans, creëer balans’. Bedankt hiervoor! Zoals eerder vermeld vragen wij u om aankomende week onderstaande methode toe te passen en in een maand tijd drie korte vragenlijsten (10 minuten per vragenlijst) in te vullen. Als het goed is heeft u op dit moment al één vragenlijst ingevuld.

Aan dit onderzoek zullen in totaal ongeveer 180 vrouwen uit heel Nederland deelnemen. Alle deelnemers zijn willekeurig verdeeld over vier groepen en door middel van een unieke persoonlijke code (door uzelf aangemaakt) wordt anonimiteit tijdens het gehele onderzoek gewaarborgd. Iedere groep gaat een andere methode toepassen in hun werk- en privé-leven. Deze methoden zullen aan het einde van dit onderzoek met elkaar vergeleken worden. Dit alles met als doel te onderzoeken welke methoden het meest effectief zijn om de werk-privé balans van werkende vrouwen met kinderen te verbeteren.

U bent toegewezen aan de zogenaamde “**zegeningen tellen**” groep. Misschien heeft u al een keer iets gehoord over zegeningen tellen, misschien zegt het u helemaal niets. Hierna wordt eerst kort beschreven wat de methode zegeningen tellen inhoudt. Daarna volgt de instructie van de methode die we u vragen de komende week (**van maandag 11 april tot en met zondag 17 april**) toe te passen in uw werk- en privé leven.

\*

Wij benadrukken dat het erg **belangrijk** is dat u de informatie en instructie hieronder **nauwkeurig leest** en de korte opdracht **elke dag de komende week uitvoert**. Alleen dan kan de methode goed werken, is de kwaliteit van ons onderzoek goed en kan het u een betere werk-privé balans opleveren.

Na deze week zult u wederom via de mail gevraagd worden om een korte vragenlijst (10 minuten) in te vullen. Het is belangrijk dat u deze vragenlijst zo snel mogelijk, na het ontvangen van de email, invult. Tot slot zult u, om de lange termijn effecten in kaart te brengen, na een maand weer gevraagd worden een korte vragenlijst in te vullen. Het invullen van deze vragenlijsten is erg belangrijk voor ons onderzoek, alleen dan slaagt het. We hopen daarom dat u in de gelegenheid bent om het gehele onderzoek af te maken. U levert hiermee een belangrijke bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek binnen de Universiteit Utrecht. -

Als blijk van waardering verloten wij onder de deelnemers 3 pluim cadeaubonnen. Hiermee kunt u kiezen uit allerlei leuke belevenissen naar keuze zoals bijvoorbeeld de dierentuin, een dagje sauna, een workshop etc..

Mocht u geïnteresseerd zijn in de resultaten van het onderzoek, dan kunt u deze eind juni van ons via de email verwachten. Voor vragen naar aanleiding van dit onderzoek kunt u altijd mailen naar [creeerbalansma1@gmail.com](mailto:creeerbalansma1@gmail.com) of bellen naar Ziska Rosheuvel 0610099949.

Alvast bedankt voor uw medewerking en veel plezier met het uitvoeren van de opdracht!

\*

Vriendelijke groeten,

Ziska Rosheuvel

Begeleiding: Dr. Maria Peeters & Dr. Elianne van Steenbergen

Arbeid & Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht

**N.B.** In dit onderzoek worden er op verschillende momenten gegevens opgeslagen. Om het mogelijk te maken de gegevens aan elkaar te koppelen zonder de anonimiteit te schenden, vragen wij u om een code in te vullen. Deze **unieke code** (door uzelf aangemaakt) zullen we u steeds vragen in te vullen. Zo zijn we in staat uw gegevens van de verschillende meetmomenten aan elkaar te koppelen.

Vul in:

- \* geboortejaar van uw moeder ..... (bijv: 1922)
- \* eerste letter van de voornaam van uw vader, gevolgd door de eerste letter van de achternaam van uw vader (zonder tussenvoegsels). Bijvoorbeeld: Jan Jaap van der Wal wordt dan JW.

Vul uw unieke code (in het voorbeeld: 1922JW) **op de eerste pagina van het dagboek.**

### **Introductie zegeningen tellen**

De basis van de methode “Zegeningen tellen” ligt in de zogenaamde positieve psychologie. De positieve psychologie richt zijn aandacht niet op wat er allemaal mis kan gaan in iemands leven, maar juist op wat er al goed gaat en hoe dit zelfs verbeterd zou kunnen worden. Uit onderzoek is bekend dat het **dagelijks focussen** op positieve gebeurtenissen de mate van geluk en welzijn kan verhogen<sup>(1)</sup>. Echter, in plaats van ons te realiseren wat we allemaal al bereikt hebben in ons leven en de aandacht te richten op wat er allemaal goed gaat, doen we vaak het tegenover gestelde. We klagen over hoe druk we het hebben, maken ons zorgen over de carrière, richten ons op de dingen die we lastig vinden en staan stil bij wat we allemaal nog moeten in plaats van wat we allemaal al hebben.

Misschien herkent u zich dan ook in het onderstaande verhaal van Alexandra, 34 jaar en moeder van 2 jonge kinderen:

*Vaak ben ik in mijn hoofd bezig met hoe iets beter of anders kan. Mijn relatie met mijn partner is wel goed, maar kan altijd beter. Zo vind ik dat we te weinig dingen samen doen. Hij gaat z'n gang en ik ook. We eten samen, zorgen samen voor de kinderen, en brengen samen de vakanties en veel vrije tijd door. Maar toch? Is dit het nou? Zo ook mijn baan. Over het algemeen gaat het allemaal wel goed, maar ik vind toch ook vrij veel dingen niet zo leuk aan mijn werk. Ook twijfel ik regelmatig over mijn opvoedcapaciteiten. Doe ik het wel goed? Moet ik niet meer tijd met mijn kinderen doorbrengen?*

---

<sup>1</sup> Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical

validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

*Eigenlijk heb ik alles om gelukkig te zijn: gezonde kinderen, een goed huwelijk en werk waarin ik kan doorgroeien. Veel mensen zien mij als succesvol. Toch sta ik daar maar weinig bij stil. Dit moet veranderen.*

Alexandra is in haar ervaringen niet uniek. Veel mensen zijn tegenwoordig gericht op wat we allemaal moeten en wat we nog graag willen bereiken. Het is lastig om momenten te creëren waarop u bewust stil staat bij wat er allemaal al goed gaat in uw leven en wat u allemaal al hebt bereikt. Als u deze momenten vaker kunt creëren zult u zich vaker prettig en goed voelen. Wij willen u tijdens dit onderzoek helpen om hier vaker bewust bij stil te staan.

Met de oefening ‘zegeningen tellen’ reflecteert u één keer per dag op de positieve gebeurtenissen in uw werk en één keer per dag op de positieve gebeurtenissen in uw privé leven. Daarnaast schrijft u uw ervaringen 1 keer per dag in uw dagboek. Stilstaan bij de positieve dingen uit je leven is niet iets wat je automatisch doet. Dat vergt aandacht en discipline. Vaak gaan we in de waan van alledag voorbij aan dit soort zaken en realiseren we ons onvoldoende hoe gelukkig we in feite al zijn. De oefening die we u bieden helpt u om dagelijks even “uw zegeningen te tellen”. Het uitgangspunt bij het oefenen is: de intentie hebben om zo goed mogelijk de oefening uit te voeren en het dagboek in te vullen. Waardeer uzelf om het feit dat u al meedoet met dit onderzoek en dat u de oefening uitvoert.

Hieronder wordt de opdracht voor de komende week uiteengezet.

### **Instructie: Zegeningen tellen**

Gedurende de week van **maandag 11 tot en met zondag 17 april, staat u elke dag minimaal één keer expliciet stil bij wat er die dag goed ging** in uw werk- en in uw gezinsleven. Neem de tijd om u bewust te zijn van de positieve gebeurtenissen en leuke dingen die plaatsvonden deze dag. Denk aan leuke incidenten, plezierige contacten, fijne ervaringen, enz. Het is **belangrijk** dat u dit gedeelte van de oefening steeds goed uitvoert en daarin een bepaalde routine probeert op te bouwen.

Naast het doen van de aandachtsoefening wordt er van u verwacht dat u hierover **iedere dag een korte aantekening maakt in uw dagboekje**. Dit dagboek kunt u vinden op de volgende pagina’s. Het is de bedoeling dat u uw ervaringen met de oefening noteert. U hoeft geen lange verhalen op te schrijven, maar voor het onderzoek is het voor ons wél belangrijk dat u iets invult over uw ervaringen met de oefening. Denk bij het doen van de oefening en bij het invullen van het dagboek aan het uitgangspunt dat genoemd is in de introductie op pagina 4: probeer de oefening zo goed als mogelijk uit te voeren. Alleen dan kan het leiden tot hetzelfde resultaat als bij Alexandra.

*Alexandra passeert elke dag onder weg naar haar werk dezelfde buurtwinkels. Vandaag merkt ze de snijbloemen op die in grote emmers langs de stoep staan voor de bloemenkraam. Wat zien ze er mooi uit! En wat is het heerlijk weer. Alexandra geniet van de levendige kleuren en geuren die ze in zich op neemt. Wat is het toch fijn dat ze iedere dag heerlijk op haar fiets naar het werk kan gaan, denkt ze. Voor haar geen drukke treinen, of lange files. Gewoon lekker in de buitenlucht. En het is nog gezond ook. Ze voelt zich bevoorrecht en verheugd zich op morgen, dan komt ze weer langs deze mooie bloemenkraam.*

**Kort samengevat:**

Er wordt van u verwacht dat u van maandag tot en met zondag :

- Iedere dag aandacht besteedt aan wat er goed is gegaan in uw werk en wat er goed is gegaan in uw gezinsleven (één keer op het werk en één keer thuis).
- Iedere dag (op het einde van de dag) een korte aantekening hierover maakt in uw dagboekje.

**Veel succes en plezier met het uitvoeren van deze oefening!**

**Dagboekje Grijp uw kans, creëer balans!**

Beste deelnemster,

De komende week wordt dit uw persoonlijke dagboekje en hierin gaat u dagelijks uw ervaringen met de oefening opschrijven. U bepaalt zelf wat u wel en niet wilt opschrijven en er zijn geen goede of foute antwoorden. Het is wel van belang voor het onderzoek dat u elke dag iets opschrijft en dat u zo eerlijk mogelijk bent. Graag willen wij benadrukken dat er vertrouwelijk met deze informatie wordt omgegaan. Om de vertrouwelijkheid te kunnen waarborgen is het van **belang dat u uw unieke persoonlijke code niet vergeet in te vullen op de eerste bladzijde van het dagboek.**

Wanneer u vrij was van uw werk, vult u in op welke twee handelingen u zich thuis heeft gericht. Bij een werkdag, vult u in op welke handeling u zich op het werk én thuis heeft gericht. U wordt vriendelijk verzocht het dagboekje uit te printen en met de hand in te vullen. Uw dagboekje moet **vóór woensdag 20 april** (in de naar u opgestuurde antwoordenvolop), opgestuurd worden naar het volgende adres:

Ziska Rosheuvel

Postadres:

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Arbeids- en Organisationspsychologie

t.a.v. Elianne van Steenbergen

Postbus 80.140

3508 TC Utrecht

**Heel veel succes en veel plezier deze week!**

**Vul uw unieke code (in het voorbeeld: 1922JW) hier in: .....**

**Dag 1: maandag 11 april 2011**

Vandaag was een: werkdag/ vrije dag (doorhalen wat niet van toepassing is)

Wat waren twee positieve punten van vandaag? Denk aan positieve gebeurtenissen, momenten, ervaringen of emoties in uw werk, in uw privé-leven, of in het combineren van werk en privé.

1.  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Bedenk waarom dit voor u positief was?

1.  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Introductie persoonlijke hulpbronnen inzetten

In de afgelopen jaren is de positieve psychologie in rap tempo populair geworden. Deze tak van de psychologie richt zijn aandacht niet op wat er allemaal mis kan gaan in iemands leven, maar juist op wat er al goed gaat en hoe dit zelfs verbeterd zou kunnen worden. De nadruk wordt gelegd op positieve emoties. Men probeert te begrijpen wanneer, waarom en onder welke omstandigheden deze positieve emoties het meest ervaren worden. Kortom: wat zorgt er voor dat mensen gelukkiger worden?

Uit onderzoek blijkt dat wanneer mensen stilstaan bij waar zij goed in zijn, dit kan bijdragen om het leven op een positieve manier te ervaren<sup>2</sup>. Indien men zich bewust is van persoonlijke sterke eigenschappen dan zullen gebeurtenissen in het leven eerder als een uitdaging dan als een bedreiging ervaren worden<sup>3</sup>. Hierdoor zal men zich beter in staat achten om het leven aan te kunnen. Tegenwoordig hebben namelijk steeds meer vrouwen, naast hun gezin, een drukke baan waardoor het effectief kunnen combineren van verschillende sociale rollen steeds belangrijker wordt. Het effectief inzetten van uw persoonlijke sterke eigenschappen kunt helpen om deze rollen beter te combineren. Misschien herkent u zich dan ook in de het onderstaande verhaal van Annelies (35 jaar, 2 jonge kinderen):

*Eigenlijk had ik alles om gelukkig te zijn: gezonde kinderen, een goed huwelijk en een baan waarin ik kon doorgroeien. Veel mensen zagen mij als succesvol. Toch had ik vaak het gevoel alsof mijn hoofd te vol was. Ik moest met zoveel mensen rekening houden en aan zoveel dingen tegelijk denken, dat ik soms het gevoel had dat het allemaal een 'race tegen de klok' was. Ik hield de ballen wel in de lucht, op het werk en thuis, maar had niet het gevoel in balans te zijn. Ik voelde mij opgejaagd en kon niet meer optimaal genieten van alle positieve dingen in mijn leven. Daarom besloot ik een cursus te volgen om mijn persoonlijke hulpbronnen meer te gebruiken.*

Annelies is in haar ervaring niet uniek. Het combineren van werk en gezin vergt veel inspanning en tijd. Daarom is het vaak lastig om even stil te staan bij de sterke eigenschappen die u bezit en hoe u juist deze eigenschappen optimaal kunt gebruiken. We willen u tijdens dit onderzoek kennis laten maken met een oefening die u hierbij kan helpen. Door het toepassen van de oefening zult u uw sterke eigenschappen (uw persoonlijke hulpbronnen) beter inzetten **in uw werk, in uw privé-leven**, of in het **combineren van werk en privé**, en daardoor meer in balans zijn.

---

2 Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

3 Van Steenbergen, E. F., Ellemers N., Haslam, S. A., & Urlings, F. (2008). There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal of the work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 349-367

De eerste stap is bij uzelf nagaan wat uw persoonlijke hulpbronnen (sterke eigenschappen) zijn. Deze kunnen voor iedereen anders zijn. Voorbeelden zijn assertief zijn, energiek zijn of goed kunnen organiseren. Maar ook iemands mentale instelling, optimisme, gevoel voor humor, intelligentie, financiële positie of weerbaarheid kunnen persoonlijke hulpbronnen zijn bij het combineren van werk en privé. Wanneer u zich bewust bent van de verschillende sterke persoonlijke eigenschappen die u bezit, is de volgende stap het effectief gebruiken ervan om het werk, privé, of de combinatie handiger en prettiger in te richten.

Stilstaan bij uw sterke eigenschappen en deze vervolgens (nóg) beter benutten is niet iets wat vanzelf gaat. Het vraagt inspanning om er steeds opnieuw mee bezig te zijn en het is een leerproces. Alleen door dagelijks te oefenen kunt u ontdekken wat deze ‘persoonlijke hulpbronnen inzetten’ voor u kan betekenen. Het uitgangspunt bij de oefening is: de intentie hebben om zo goed mogelijk de oefening uit te voeren en het dagboek in te vullen. Waardeer uzelf om het feit dat u al meedoet aan dit onderzoek en dat u de oefening uitvoert.

Hieronder wordt de opdracht voor de komende week uiteengezet.

### **Instructie persoonlijke hulpbronnen inzetten**

In de komende week gaat u van **maandag 11 april tot en met zondag 17 april** kennis maken met het effect van het inzetten van uw persoonlijke hulpbronnen. Voordat u aan deze oefening begint, is het van belang dat u bij uzelf nagaat wat uw sterke persoonlijke eigenschappen zijn. Wellicht weet u meteen een aantal kwaliteiten te benoemen, maar misschien moet u er een nachtje over slapen. Denk bijvoorbeeld eigenschappen waarmee anderen u complimenten.

In de oefening die u de komende week zult gaan uitvoeren gaat u uw persoonlijke hulpbronnen bewust inzetten in uw werk, in uw privé-leven of in het combineren van uw werk en privé-leven. **Schrijf vandaag of morgen hieronder drie van uw belangrijkste kwaliteiten (persoonlijke hulpbronnen)** op. Het is de bedoeling dat u zich elke dag focust op één van deze drie persoonlijke hulpbronnen en deze steeds op een andere manier inzet. U bent kunt dus meerdere dagen dezelfde persoonlijke hulpbron gebruiken en u beslist elke dag waarbij u deze inzet (werk, privé, of de combinatie). .

Naast het doen van de oefening wordt van u verwacht dat u hierover **iedere dag een korte aantekening maakt in uw dagboekje**. Dit dagboekje kunt u vinden op de volgende pagina's. Het is de bedoeling dat u uw ervaringen met de oefening noteert. U hoeft geen lange verhalen op te schrijven. Wij verwachten niet dat u lange verhalen opschrijft in dit dagboek, maar het is voor het onderzoek wél belangrijk dat u elke dag iets invult over uw ervaringen met de oefening. Alleen dan kan het leiden tot hetzelfde resultaat als bij Annelies:

*Ik ben goed in plannen en organiseren. Door de oefening ben ik er echter achtergekomen dat ik deze kwaliteiten vooral inzet op mijn werk, maar veel minder om de combinatie van werk en privé goed te regelen. Ik ben mij nu bewust van mijn kwaliteiten en probeer ze elke dag in te zetten: vooruit denken, een vaste structuur aanhouden en duidelijke afspraken maken met mijn man en kinderen. Ik probeer zoveel mogelijk stil te staan bij deze hulpbronnen en leer steeds beter de positieve aspecten van mijn leven te waarderen. Dit geeft mij het gevoel alsof ik de wereld aan kan en het maakt een enorm verschil in mijn leven. Ik ben meer in balans en geniet hierdoor meer van het moederschap.*

**Kort samengevat:**

Er wordt van u verwacht dat u in het weekend nadenkt over wat uw drie belangrijkste kwaliteiten (persoonlijke hulpbronnen) zijn.

Noteer deze hier:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Daarnaast wordt er van u verwacht dat u van maandag tot en met zondag :

- Iedere dag een persoonlijke hulpbron bewust inzet om a) uw werk beter in te richten, b) uw privé-leven beter in te richten of c) het combineren van uw werk en privé-leven beter in te richten.
- Iedere dag (op het einde van de dag) het dagboek invult.

**Veel succes en plezier met het uitvoeren van deze persoonlijke hulpbronnen methode!**



## Dagboekje Grijp uw kans, creëer balans!

Beste deelnemer,

De komende week wordt dit uw persoonlijke dagboekje en hierin gaat u dagelijks uw ervaringen met de oefening opschrijven. U bepaalt zelf wat u wel en niet wilt opschrijven en er zijn geen goede of foute antwoorden. Het is wel van belang voor het onderzoek dat u elke dag iets opschrijft en dat u zo eerlijk mogelijk bent. Graag willen wij benadrukken dat er vertrouwelijk met deze informatie wordt omgegaan. Om de vertrouwelijkheid te kunnen waarborgen is het van **belang dat u uw unieke persoonlijke code niet vergeet in te vullen op de eerste bladzijde van het dagboek.**

U mag het dagboekje op de computer invullen en aan het einde van de week weer terug mailen. U mag het ook uitprinten en **vóór woensdag 20 april** in de naar u opgestuurde antwoordenvelop, opsturen naar het volgende adres:

Postadres:

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Arbeids- en Organisationspsychologie

t.a.v. Elianne van Steenbergen

Postbus 80.140

3508 TC Utrecht

**Heel veel succes en veel plezier deze week!**

**Vul uw unieke code (in het voorbeeld: 1922JW) hier in: .....**

**Dag 1: maandag 11 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Waarbij heeft u deze persoonlijke hulpbron ingezet? Dit kan in uw werk zijn, in uw privé-leven of in het combineren van uw werk en privé leven. Noteer dit kort.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Welk effect had dit voor u?

.....  
.....  
.....  
.....

PS. Denkt u vast na over waar u zich morgen op gaat richten,

### **Introductie mindfulness**

De basis van mindfulness ligt in Oosterse spirituele tradities en wordt het meest geassocieerd met meditatie. Mindfulness wordt ook wel het hart van de boeddhistische meditatie genoemd. Maar Mindfulness is meer dan meditatie alleen. Het betekent ook het ontwikkelen van een groter bewustzijn en meer wijsheid met als doel in elk moment van het leven zo volledig mogelijk te leven. De basis van mindfulness is mensen te laten focussen op "**het huidige moment**", het "**hier en nu**"<sup>4</sup>. In plaats van het leven in het hier en nu, denken en doen we vaak van alles tegelijk. We plannen, maken ons zorgen, denken na over heden of de toekomst en ondertussen voeren we ook nog werk- en/of moedertaken uit. Misschien herkent u zich dan ook in de het onderstaande verhaal van Marlies (33 jaar, 2 jonge kinderen):

*Eigenlijk had ik alles om gelukkig te zijn: gezonde kinderen, een goed huwelijk en werk waarin ik kan doorgroeien. Veel mensen zagen mij als succesvol. Toch merkte ik dat de essentie van het leven op een bepaalde manier aan mij voorbij ging. Ik leefde als het ware in een wolk van plannen en gedachten. Als ik aan tafel zat met mijn gezin ben ik niet werkelijk met hen samen. Mijn hoofd ging gewoon verder met het schrijven van e-mails en het plannen van het volgende project. Als we gaan wandelen in het park, zie ik mijn man en kinderen genieten. Ik ben er echter niet helemaal met mijn hoofd en lijf bij. Ik besloot uiteindelijk een mindfulness cursus te volgen*<sup>5</sup>.

Marlies is in haar ervaring niet uniek. Het combineren van een gezin en werk vergt veel inspanning en tijd. Het is daarom vaak lastig om momenten te creëren dat u echt in het "hier en nu" met uw gedachten en gevoelens bent. Als u deze momenten vaker kunt creëren, zult u zich meer bewust zijn van de handelingen die u uitvoert. We willen u tijdens dit onderzoek kennis laten maken met een onderdeel van mindfulness, namelijk de **aandachtsoefening**. Door het toepassen van een aandachtsoefening kunt u leren om meer bewust te worden van het "hier" en van "nu". Het stelt u in staat om te oefenen met bewust te leven in meerdere momenten van uw dagelijks leven. U zult beter in staat zijn uw aandacht te richten op werk als u op uw werk bent en op thuis als u thuis bent, en daardoor meer in balans zijn.

Met aandacht in het "hier en nu" leven is niet iets dat we zomaar kunnen. Het vraagt inspanning om steeds opnieuw stil te staan bij onszelf. Alleen door dagelijks te oefenen kunt u ontdekken wat deze aandachtsoefening voor u kan betekenen. Tijd voor uzelf nemen en bij uzelf stilstaan in het "hier en nu" is een leerproces. De oefening die u van ons krijgt helpt hierbij. Maar u zult het wel echt zelf moeten doen. Het uitgangspunt bij het oefenen is: de intentie hebben om zo goed als mogelijk de oefening uit te voeren en het dagboek in te vullen. Waardeer uzelf om het feit dat u al meedoet met dit onderzoek en dat u de oefeningen uitvoert.

Hieronder wordt de oefening voor de komende week uiteengezet.

---

<sup>4</sup> Shapiro, S.L.m Carlson, L.E., Astin, J.A. & Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62, 373–386

<sup>5</sup> Dewulf, D. (2009). *Mindfulness werkboek Krachtig en mild leven in het nu*. Antwerpen: Kosmos uitgevers

## **Instructie mindfulness methode**

Voor de komende week is het de bedoeling dat u iedere dag de volgende aandachtsoefening doet: van **maandag 11 april tot en met zondag 17 april minimaal twee keer per dag een handeling** (zoals eten, een taak uitvoeren op het werk, met uw kind(eren) spelen, afwassen of fietsen) **met aandacht uitvoeren**<sup>6</sup>. Op een werkdag is dit één handeling die u op uw werk uitvoert en één handeling die u thuis uitvoert. Als u niet werkt, zijn dit twee handelingen die u thuis uitvoert. De oefening houdt in dat u aandacht geeft aan wat u doet, dat u met uw gedachten en gevoelens zoveel mogelijk in het "hier en nu" bent. Hoe lang deze handeling duurt en waar deze handeling precies plaatsvindt maakt niet veel uit, als u hem maar met volledige aandacht uitvoert. Bijvoorbeeld terwijl u aan het lunchen bent denkt u niet na over mails die u nog moet beantwoorden, maar brengt u de volledige aandacht naar het eten dat u nuttigt. Of terwijl u met uw kind speelt bent u volledig daarmee bezig. Op het werk bent u bijvoorbeeld niet met drie taken tegelijk bezig, maar concentreert u zich gedurende een bepaalde tijd volledig op één taak. Indien u merkt dat uw gedachten toch afdwalen, constateer dit dan en ga weer met uw aandacht terug naar de handeling waar u op wilt focussen. Wees vriendelijk voor uzelf in plaats van bestraffend.

Naast het doen van de aandachtsoefening wordt er van u verwacht dat u hierover **iedere dag een korte aantekening maakt in uw dagboekje**. Dit dagboek kunt u vinden op de volgende pagina's. Het is de bedoeling dat u uw ervaringen met de oefening noteert. U hoeft geen lange verhalen op te schrijven, maar voor het onderzoek is het voor ons wél belangrijk dat u iets invult over uw ervaringen met de oefening. Denk bij het doen van de aandachtsoefening en bij het invullen van het dagboek aan het uitgangspunt dat genoemd is in de introductie op pagina 3: probeer de oefening zo goed als mogelijk uit te voeren. Alleen dan kan het leiden tot hetzelfde resultaat als bij Marlies:

*'Toen ik vroeger om 20:00 uur na mijn werk thuiskwam, 'moest' ik nog mijn huishouden doen. Pas rond 21:30 uur kon ik me ontspannen. Nu geef ik aandacht aan wat ik doe terwijl het doe. Ik voel het water van de afwas, ik zet de borden bewust op hun plaats. Dat is nu deel geworden van mijn ontspannen thuis zijn. Ik doe hetzelfde maar met aandacht. Dit maakt een enorm verschil in mijn leven*<sup>7</sup>.

### **Kort samengevat:**

Er wordt van u verwacht dat u van maandag tot en met zondag :

- Iedere dag twee handelingen met aandacht in het hier en nu uitvoert. Op een werkdag: één op het werk en één thuis. Als u vrij bent: twee handelingen thuis.
- Iedere dag (op het einde van de dag) een korte aantekening hierover maakt in uw dagboekje.

**Veel succes en plezier met het uitvoeren van deze mindfulness methode!**

---

<sup>6 en 4</sup> Dewulf, D. (2009). *Mindfulness werkboek Krachtig en mild leven in het nu*. Antwerpen: Kosmos uitgevers.

**Dagboekje Grijp uw kans, creëer balans!**

Beste deelnemster,

De komende week wordt dit uw persoonlijke dagboekje en hierin gaat u dagelijks uw ervaringen met de oefening opschrijven. U bepaalt zelf wat u wel en niet wilt opschrijven en er zijn geen goede of foute antwoorden. Het is wel van belang voor het onderzoek dat u elke dag iets opschrijft en dat u zo eerlijk mogelijk bent. Het is handig voor uzelf een vast moment op de dag te kiezen om het dagboekje in te vullen, bijvoorbeeld elke avond na het journaal. Graag willen wij benadrukken dat er vertrouwelijk met deze informatie wordt omgegaan.

Wanneer u vrij was van uw werk, vult u in op welke twee handelingen u zich thuis heeft gericht. Bij een werkdag, vult u in op welke handeling u zich op het werk én thuis heeft gericht. U wordt vriendelijk verzocht het dagboekje uit te printen en met de hand in te vullen. Uw dagboekje moet **vóór woensdag 20 april** (in de naar u opgestuurde antwoordenvolop) teruggestuurd worden.

**Heel veel succes en veel plezier deze week!**

**Dag 1: maandag 11 april 2011**

Vandaag was een: werkdag/ vrije dag (doorhalen wat niet van toepassing is)

Waar heeft u vandaag uw aandacht op gericht op het werk/thuis?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Hoe ging dat en welk effect had dit bij u?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Waar heeft u vandaag uw aandacht op gericht op het werk/thuis?

.....  
.....  
.....  
.....

Hoe ging dat en welk effect had dit bij u?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

PS. Denkt u vast na over waar u zich morgen op gaat richten

**PS.** Stuur het dagboekje **vóór 20 april** op en vul alstublieft **uw unieke code** op elke bladzijde in.

## 8 Bijlage 2.

Tabel 1. In T1 gestelde evaluatievragen voor elke Interventie per antwoordschaal in procenten weergegeven.

|   | Antwoordschaal | ZT  | PH   | MI   | Totaal |
|---|----------------|-----|------|------|--------|
| In hoeverre had u voorafgaand aan het onderzoek al ervaring met de oefening ? | 1              | 10  | 33.3 | 58.3 | 28.3   |
|   | 2              | 0   | 20   | 0    | 6,5    |
|   | 3              | 0   | 0    | 8.3  | 2.2    |
|   | 4              | 30  | 0    | 0    | 6,5    |
|   | 5              | 40  | 6.7  | 16.7 | 15.2   |
|   | 6              | 0   | 33.3 | 0    | 10.9   |
|   | 7              | 30  | 6.7  | 16.7 | 10.9   |
| <b>Totaal</b>   |                | 100 | 100  | 100  | 80.4   |
| Hoeveel dagen is het u daadwerkelijk gelukt om de oefening uit te voeren?     | 1              | 0   | 6.7  | 0    | 2.2    |
|   | 2              | 0   | 6.7  | 8.3  | 4.3    |
|   | 3              | 30  | 13.3 | 0    | 10.9   |
|   | 4              | 10  | 20   | 16,7 | 13     |
|   | 5              | 30  | 26.7 | 25   | 21.7   |
|   | 6              | 0   | 13.3 | 41.7 | 15.2   |
|   | 7              | 30  | 13.3 | 8.3  | 13     |
| <b>Totaal</b>   |                | 100 | 100  | 100  | 80.4   |
| Hoe leuk ze het hadden gevonden om hun interventie uit te voeren?             | 1              | 10  | 13.3 | 8.3  | 8.7    |
|   | 2              | 0   | 6.7  | 0    | 2.2    |
|   | 3              | 0   | 13.3 | 16.7 | 8.7    |
|   | 4              | 40  | 26.7 | 16.7 | 21.7   |
|   | 5              | 20  | 6.7  | 33.3 | 15.2   |
|   | 6              | 10  | 33.3 | 16.7 | 17.4   |
|   | 7              | 20  | 0    | 8.3  | 6.5    |
| <b>Totaal</b>   |                | 100 | 100  | 100  | 80.4   |

Tabel 2. In T2 gestelde evaluatievragen voor alle Conditie per antwoordschaal in procenten.

|   | Antwoordschaal | ZT  | PH   | MI   | Totaal |      |
|---|----------------|-----|------|------|--------|------|
| Hoe leuk heeft u het gevonden om de interventie uit te voeren?                                    | 1              | 10  | 13.3 | 8.3  | 8.7    |      |
|   | 2              | 10  | 0    | 8.3  | 4.3    |      |
|   | 3              | 0   | 13.3 | 8.3  | 6.5    |      |
|   | 4              | 30  | 20   | 16.7 | 17.4   |      |
|   | 5              | 10  | 40   | 25   | 21.7   |      |
|   | 6              | 20  | 6.7  | 25   | 13     |      |
|   | 7              | 20  | 6.7  | 8.3  | 8.7    |      |
| <b>Totaal</b>   |                | 100 | 100  | 100  | 80.4   |      |
| In hoeverre heeft u, nadat de oefenweek was beëindigd, de oefening in hun leven hadden toegepast? | 1 nooit        | 20  | 40   | 16.7 | 21.7   |      |
|   | 2              | 10  | 33.3 | 8,3  | 15.2   |      |
|   | 3              | 40  | 13   | 41.7 | 23.9   |      |
|   | 4              | 30  | 1.3  | 33.3 | 19.6   |      |
|   | 5 dagelijks    | 0   | 0    | 0    | 0      |      |
| <b>Totaal</b>   |                | 100 | 100  | 100  | 80.4   |      |
| In hoeverre bent u gemotiveerd geweest om aan het onderzoek mee te doen?                          | 1              | 0   | 0    | 0    | 0      |      |
|   | 2              | 0   | 0    | 0    | 0      |      |
|   | 3              | 0   | 0    | 0    | 0      |      |
|   | 4              | 0   | 6.7  | 0    | 0      | 2,2  |
|   | 5              | 0   | 6.7  | 0    | 0      | 2,2  |
|   | 6              | 0   | 26.7 | 0    | 0      | 10.9 |

|               |     |     |      |      |      |
|---------------|-----|-----|------|------|------|
| 7             | 10  | 20  | 33.3 | 22.2 | 26.1 |
| 8             | 30  | 20  | 33.3 | 44.4 | 32.6 |
| 9             | 40  | 20  | 16.7 | 11.1 | 13   |
| 10            | 20  | 0   | 16.7 | 22.2 | 13   |
| <b>Totaal</b> | 100 | 100 | 100  | 100  | 100  |

\*ZT = Zegeningen Tellen, PH = Persoonlijke Hulpbronnen MI= Mindfulness interventie en CC= Controleconditie.

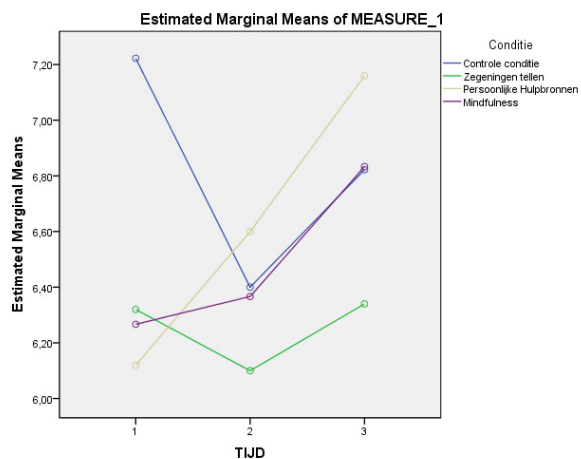
\*\*Totaal is gebaseerd op alle deelnemers N=46.



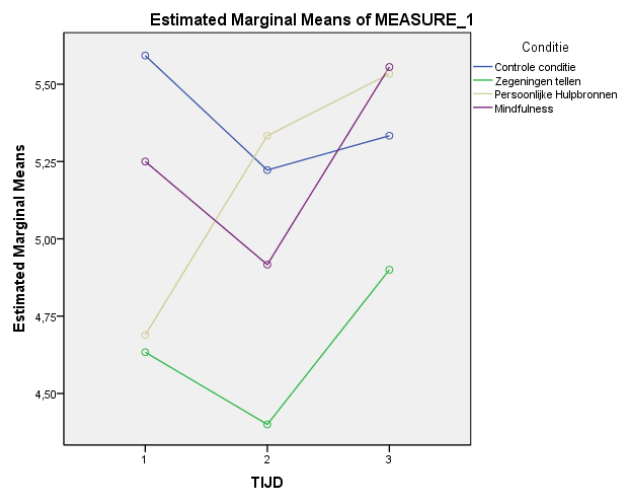
## 9 Bijlage 3.

### Grafische weergave van de gemiddelde scores van de deelnemers per Conditie en Meetmoment

Gemiddelde score op primaire beoordeling (uitdaging) per meetmoment (T0, T1, T2) voor de interventiecondities en de controle conditie.



Gemiddelde score op emoties (uitdaging) per meetmoment (T0, T1, T2) voor de interventiecondities en de controle conditie.



Gemiddelde score op werk-thuis conflict (energie) per meetmoment (T0, T1, T2) voor de interventiecondities en de controle conditie.

