



Universiteit Utrecht

Master Arbeids- & Organisatie Psychologie

THESIS

Beter in Balans

**Onderzoek naar de Effectiviteit van drie Positieve
Micro-interventies voor een Goede
Werk – Privé Balans**

Josianne van der Waals (3162133)
25 juni 2012

Beoordelaar: Dr. E.F. van Steenbergen
Tweede beoordelaar: Dr. P.J.M. Heiligers

Inhoud

Samenvatting	3
Abstract	4
Inleiding	5
Introductie	
Rolconflict en Rolfacilitatie: Probleem versus Verrijking	
Het Transactionele Model van Stress	
Is de cognitieve beoordeling te beïnvloeden?	
De beoordeling van de combinatie van werk en privé	
Is de beoordeling van de combinatie van werk en privé ook te beïnvloeden?	
Interventies tot nu toe	
De positieve psychologie: drie interventies	
Hypothesen	
Methode	18
Procedure en design	
Experimentele condities	
Participanten	
Onderzoeksinstrumenten	
Data analyse	
Resultaten	26
Evaluatie	
Analyses en Gemiddelden	
Covariaten	
Primaire beoordeling	
Emoties	
Balans	
Tevredenheid	
Prestatie	
Additionele analyses	
Discussie	37
Uitkomsten huidig onderzoek	
Theoretische onderbouwing	
De uitvoering	
Instructie	
Duur	
Begeleiding	
Selectieve groep	
Meetinstrument	
Zelf-regulatie	
Vervolgonderzoek	
Referentielijst	50
Bijlagen	54

Samenvatting

De afgelopen decennia is het aantal vrouwen dat betaald werk verricht, behoorlijk gestegen. Een baan combineren met een gezin blijkt soms ingewikkeld, maar de werk- en privérollen kunnen elkaar ook positief beïnvloeden. In het huidige onderzoek wordt onderzocht of de balans tussen werk en privé kan worden verbeterd met behulp van drie, op de positieve psychologie gebaseerde, micro-interventies: (1) de Rolverrijkingbenadering, (2) Zegeningen tellen en (3) de Persoonlijke hulpbronnen interventie. De verwachtingen zijn gebaseerd op het Transactionele Model van Stress (TMS, Lazarus & Folkman, 1984). Verwacht wordt dat participanten het combineren van werk- en privérollen door de interventies meer als een uitdaging en minder als een bedreiging zullen beoordelen. Daardoor zullen er op korte termijn meer uitdagingsgerelateerde en minder bedreigingsgerelateerde emoties worden ervaren. Hierdoor wordt naar verwachting op langere termijn een betere werk-privé balans ervaren, met als gevolg een betere prestatie en een grotere tevredenheid op het werk én in de gezinssituatie. Gedurende de interventieweek hebben participanten zeven dagen stil gestaan bij wat de combinatie van werk en privé hen oplevert, zegeningen geteld en persoonlijke hulpbronnen ingezet. De resultaten direct na afloop van de interventie (T1) en vier weken na de interventie (T2), zijn vergeleken met de meting voorafgaand aan de interventies (T0). Ondanks dat er in de gemiddelden een duidelijke trend zichtbaar is in de verwachte richting, is er in het huidige onderzoek geen ondersteuning gevonden voor de verwachtingen. Wel biedt het huidige onderzoek nieuwe inzichten die als basis kunnen dienen voor vervolgonderzoek.

Abstract

The past decades, the number of employed women has increased. Combining work and family life can be complex, but can also lead to positive outcomes. The present research examines whether the work-family balance can be improved by three different micro-interventions: (1) the Role enrichment approach, (2) the Count your blessings approach and (3) using your Personal strengths. Expectations are based on the Transactional Model of Stress (TMS, Lazarus & Folkman, 1984). The participants are expected to experience the combination of work and family life more as a challenge and less as a threat. This will lead to experiencing more challenge related emotions and less threat related emotions, the result of which is a greater work-family balance. This will also lead to a better performance and higher satisfaction in work and family life. During the intervention, participants were asked to focus on the advantages of combining work and family life, to count blessings and to use their personal strengths in work and family life. The results were measured directly after the exercise (T1) and four weeks after starting the exercise (T2). These results were compared with the measurement before the intervention (T0). Besides the notion that a clear trend towards an increase in family and work life can be deducted from the found averages, no significant results were found. This research provides new insights into the positive effects of combining work and family life. Based thereon, the present research suggests options for additional research in the future.

Inleiding

Introductie

De afgelopen decennia is het aantal vrouwen dat betaald werk verricht, behoorlijk gestegen. In de jaren '60 kwam het nog regelmatig voor dat vrouwen ontslag kregen als zij in het huwelijk traden en een gezin stichtten. De arbeidsparticipatie van vrouwen was toen tussen de 25-29% en die van gehuwde vrouwen slechts 7% (Doornik & Donkers, 1998). In de huidige samenleving stoppen vrouwen over het algemeen niet meer met werken wanneer ze trouwen. Ook als zij moeder zijn, blijven veel vrouwen werken. In 2007 werkte de helft van de vrouwen met minderjarige kinderen en dit percentage is sindsdien nog verder gestegen. Onderzoek naar de arbeidsparticipatie in Europa van Eurostat News Release (2011) toont aan dat de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen de 25-54 jaar zonder kinderen in Nederland 83,1% is. Volgens datzelfde onderzoek werkt van de vrouwen in deze leeftijdscategorie die één kind hebben 78,4%, die twee kinderen hebben 81,1% en van de vrouwen met drie kinderen werkt 71,3% (Eurostat News Release, 2011). Het verschil tussen het aantal werkende vrouwen met kinderen in 1960 en in de huidige samenleving is dus enorm.

In de huidige samenleving hebben veel vrouwen, naast de rol van moeder en de zorg voor het huishouden, dus ook een betaalde baan. Een baan combineren met een gezin blijkt soms ingewikkeld. De eisen die het gezin stelt, kunnen interfereren met de eisen van het werk en vice versa. Vrouwen ervaren meer negatieve interferentie tussen de verschillende eisen dan mannen. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat zij een grotere verantwoordelijkheid ervaren met betrekking tot het functioneren van het gezin (Behson, 2002). Daarom is het huidige onderzoek gericht op de vrouwelijke doelgroep.

Wanneer werk- en privérollen negatief met elkaar interfereren, kan dit voor problemen zorgen op het werk (zoals verminderde prestatie, burn-out, verzuim), thuis (zoals depressieve klachten, emotionele uitputting) en voor de gezondheid (zoals hoge bloeddruk en misbruik van middelen) (Schaufeli & Bakker, 2006; Demerouti, Bouwman, Sanz-Vergel, 2011; Peeters, Watez, Demerouti & de Regt, 2009; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Allen, Saboe, Cho, Dunami & Evans, 2011; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2010). Wanneer echter werk- en privérollen elkaar positief beïnvloeden, kan dit juist voordelen opleveren op het werk en thuis (zoals grotere tevredenheid en een betere prestatie) en voor de gezondheid

(Van Steenbergen, Ellemers, Haslam & Urlings, 2008). Deelname aan de ene rol leidt tot een verbeterde prestatie in de andere rol.

Omdat, zoals gezegd, tegenwoordig steeds meer vrouwen het werk met een gezinsleven combineren, is het belang om deze twee rollen goed te kunnen combineren steeds groter. Daarom is er een groeiende behoefte aan maatregelen die werkende moeders kunnen helpen om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Om eventuele problemen in de combinatie van werk- en privérollen en de negatieve gevolgen daarvan te *voorkomen* en de positieve effecten te *vergroten*, dienen maatregelen te worden genomen. In deze thesis beargumenteer ik dat de cognitieve beoordeling van de situatie een aanknopingspunt is om de balans tussen beide rollen te verbeteren. Of iets als stressvol wordt ervaren, blijkt namelijk afhankelijk van hoe de situatie beoordeeld wordt (Lazarus & Folkman, 1984). De betreffende maatregelen zullen hier dan ook op gericht zijn.

Het doel van het huidige onderzoek is het toetsen van de effectiviteit van drie micro-interventies gericht op het verbeteren van de balans tussen werk en privé. Deze interventies beogen de beoordeling van combinatie van werk en privé te beïnvloeden opdat deze meer als een uitdaging en minder als een bedreiging wordt ervaren. In het vervolg van deze inleiding zullen eerst de constructen *rolconflict* en *rolfacilitatie* worden besproken. Vervolgens zal het Transactionele Model van Stress uiteen worden gezet. Daarnaast zal dit model gerelateerd worden aan de constructen *rolconflict* en *rolfacilitatie* en zal het model worden toegespitst op de combinatie werk en privé. Ten slotte worden de drie micro-interventies nader uiteengezet en zullen de hypothesen die in dit onderzoek worden getoetst besproken worden.

Rolconflict en Rolfacilitatie: Probleem versus Verrijking

Vanuit de *rolschaarste theorie* van Greenhaus en Beutell (1985) en onderzoek hiernaar, wordt bevestigd dat de combinatie werk en privé een *rolconflict* kan opleveren. De *rolschaarste theorie* gaat er vanuit dat de hoeveelheid tijd, energie en aandacht die mensen hebben, beperkt is. Gesteld wordt dat wanneer één van de rollen veel energie vraagt, er voor de andere rol(len) niet voldoende energie overblijft. Deze theorie kan het ontstaan van een werk-familie conflict verklaren (Marks, 1977; Parasuman & Greenhaus, 2002). Een werk-familie conflict wordt als volgt gedefinieerd: ‘een vorm van een inter-rol conflict waarbij een spanning tussen de verschillende eisen van de werk- en privérollen wordt ervaren’ (Greenhaus & Beutell,

1985). Het functioneren in de werkkrol wordt bemoeilijkt door de familierol, of andersom (Greenhaus & Beutell, 1985). Afhankelijk vanuit welke rol de interferentie ontstaat, wordt dit ook wel aangeduid als een werk-thuis (WT) conflict, of een thuis-werk (TW) conflict (Frone, Russel & Cooper, 1992; Carlson, Kackmar & Williams, 2000; Van Steenbergen et al., 2008; Voydanoff, 2004).

Naast de onderscheiding tussen WT of TW conflict, wordt er daarbinnen nog onderscheid gemaakt tussen vier verschillende domeinen waarbinnen een conflict kan optreden. Zo is er een onderscheid te maken tussen conflict op het gebied van energie, tijd, gedrag en psychologie (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000; Van Steenbergen et al., 2007). In totaal zijn er dus acht vormen van conflict te onderscheiden: energie WT, energie TW, tijd WT, tijd TW, gedrag WT, gedrag TW, psychologie WT en psychologie TW. In dit onderzoek wordt alleen gekeken naar conflict op het gebied van energie WT, energie TW, psychologie WT en psychologie TW. Hieronder zullen deze vormen kort toegelicht worden.

Energie is een belangrijke factor in de combinatie van werk en privé. Een gebrek aan energie kan volgens Greenhaus en Beutell (1985) de oorzaak zijn van een rolconflict. Een voorbeeld van een rolconflict op het gebied van energie TW is dat een moeder nadat zij een weekend heeft doorgebracht met het gezin zodanig vermoeid is, dat zij na afloop van het weekend geen goede prestatie kan leveren op het werk. Zoals aangegeven kan er ook op het gebied van psychologie een rolconflict ontstaan. Preoccupatie met één van de rollen kan de bevologenheid bij de andere rollen beperken (Greenhaus & Beutell, 1985). Hierbij kan men denken aan het feit dat een moeder zich tijdens het weekend nog veel bezig houdt met werkgerelateerde problematiek, waardoor ze minder met haar gezin van het weekend kan genieten (psychologie WT).

Wanneer individuen een *rolconflict* ervaren, kan dit negatieve gevolgen hebben waaronder verminderde prestaties op het werk of thuis, verminderde motivatie, depressie, verzuim en burn-out (Van Steenbergen, et al., 2007; Allen, et al., 2011). Daarnaast zorgt het ervaren van rolconflict voor slecht gedrag met betrekking tot de gezondheid (sport en voeding), waardoor de fysieke gesteldheid achteruit gaat (Allen & Armstrong, 2006). Uit onderzoek van Grzywacz (2000) blijkt zelfs dat naarmate er meer rolconflict gerapporteerd wordt, er sprake is van meer geïndiceerde symptomen van obesitas.

De bovenstaande benadering (rolconflict) stond de afgelopen decennia centraal (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood & Lambert, 2007). Recentelijk verschuift

de aandacht in de wetenschap echter naar een positievere benadering ten aanzien van de combinatie van werk en privé: *de rolexpansie theorie*. Volgens de rolexpansie theorie hebben mensen energie in overvloed en kan die energie zelfs vergroot worden. Deelname in een bepaalde rol kan er juist voor zorgen dat de prestatie bij de andere rol verbetert (Marks, 1977). Gebaseerd op de rolexpansie theorie toont onderzoek van Van Steenbergen et al. (2007) aan dat de verschillende rollen elkaar kunnen verrijken. Dit wordt wel *rolfacilitatie* genoemd: 'de ervaring van een individu dat deelname in de ene rol makkelijker wordt door deelname in de andere rol' (Van Steenbergen, et al., 2007). De deelname in een andere rol wordt vergemakkelijkt door gebruik te maken van ervaringen uit de andere rol (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006). Bij rolfacilitatie worden dezelfde vier verschillende domeinen en twee verschillende richtingen onderscheiden als bij rolconflict (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000; Van Steenbergen et al., 2007). Zo kan er op het gebied van energie, tijd, gedrag en psychologie sprake zijn van rolfacilitatie. Op al deze domeinen kan er een positieve invloed van werk op thuis (WT) zijn en van thuis op werk (TW). De facilitatie op het gebied van energie en psychologie zal hieronder worden toegelicht. Marks (1977) stelt op het gebied van energie dat een bepaalde rol energie kan genereren, waardoor het makkelijker wordt de andere rol uit te voeren. Een voorbeeld hiervan is wanneer een moeder met haar gezin na een zondagse wandeling met daarna een gezellig diner, op maandag met meer energie naar het werk gaat en daar productiever is omdat ze veel energie ontleent aan het gezellige weekend (energie TW). Op het gebied van psychologie kan men denken aan verbreding van het perspectief en relativiseringsvermogen. Wanneer een moeder thuis komt van een hectische dag met veel conflicten kan de thuissituatie voor ontspanning en distantie zorgen (psychologisch WT) (Van Steenbergen et al., 2007).

Rolfacilitatie heeft veel positieve uitkomsten. Er blijkt op lange termijn een gunstige invloed op de gezondheid. Door de positieve emoties die vrij komen, zorgt *rolfacilitatie* voor een breder perspectief (meer creativiteit en flexibeler denken) en een meer proactieve houding (Isen, 2000; Frederickson & Branigan, 2005; Van Steenbergen & Ellemers, 2009).

Rolconflict en *rolfacilitatie* zijn twee, negatief gerelateerde, maar aparte constructen. Er is geen sprake van twee uitersten van een continuüm, maar beiden kunnen tegelijkertijd ervaren worden (Voydanoff, 2004; Van Steenbergen et al., 2007). Aangezien, zoals al genoemd, rolconflict veel negatieve, en rolfacilitatie veel

positieve gevolgen heeft en beiden belangrijk zijn in het combineren van werk en privé, lijkt het van belang om op beide constructen in te spelen (minder conflict en meer facilitatie). Bovendien toont onderzoek aan dat wanneer er sprake is van veel rolfacilitatie en weinig rolconflict, dit leidt tot een betere balans tussen werk en privé (Allen & Armstrong, 2006; Van Steenbergen et al., 2007; van Steenbergen et al., 2008).

Het Transactionele Model van Stress

Volgens het Transactionele Model van Stress (hierna: *TMS*, Lazarus & Folkman, 1984) is het niet de stimulus of de situatie die de stress veroorzaakt, maar de manier waarop deze cognitief wordt beoordeeld door het individu. Het gaat er dus om hoe deze stimulus door het individu wordt 'gezien': hoe het individu een stimulus interpreteert wanneer hij er mee wordt geconfronteerd. In het huidige onderzoek zal dit model worden gebruikt om inzicht te krijgen in de wijze waarop de combinatie van rollen wordt ervaren (o.a. de mate van rolconflict en rolfacilitatie) en hoe hier op ingegrepen kan worden.

De cognitieve beoordeling van een situatie bestaat uit twee componenten: de primaire en secundaire beoordeling. Bij de primaire beoordeling wordt nagegaan of de stimulus onschadelijk, bedreigend of uitdagend is. Bij de beoordeling 'onschadelijk' wordt er verder geen actie ondernomen. De 'bedreigende' of 'uitdagende' beoordeling heeft echter invloed op de emotionele respons. Bij een bedreigende beoordeling kan de emotionele respons als volgt zijn: angst, zorgen maken en emotioneel overstelpt raken. De emotionele respons bij een uitdagende beoordeling kan daarentegen zijn: gemotiveerd, opgewonden en overtuigd de situatie naar eigen hand te kunnen zetten (Lazarus & Folkman, 1985; Van Steenbergen et al., 2008). Bij een uitdagende interpretatie zal de respons positieve motivatie zijn. De persoon zal een positievere houding hebben en meer moeite steken in het controleren van de situatie (van Steenbergen et al., 2008).

Bijna tegelijkertijd met de primaire beoordeling gaat een individu bij de secundaire beoordeling na wat de mogelijkheden tot coping zijn en welke bronnen paraat zijn. Daarbij wordt (onbewust) de vraag gesteld: 'wat kan ik doen?'. Met coping wordt bedoeld: 'de cognitieve of gedragsmatige acties die worden ondernomen om de eisen van een situatie in te kunnen schatten en waarbij de persoonlijke mogelijkheden om met de situatie om te gaan worden nagegaan' (Lazarus & Folkman, 1984). Rotondo, Dawn, Carlson en Kincaid (2003) onderscheiden verschillende

vormen van coping: de actiegerichte coping, de hulp zoekende coping, positief denken en vermijding/afstand nemen. De primaire en secundaire beoordeling van de situatie hebben invloed op de respons op de situatie. Een uitdagende beoordeling zorgt, zoals gezegd, voor motivatie, opwinding en een overtuiging om de situatie naar eigen hand te kunnen zetten. Dit zal leiden tot een actief positief denken en actiegerichte coping. Deze vormen van coping leiden tot een vermindering van rolconflict (Rotondo et al., 2003). Bij een bedreigende beoordeling is er sprake van angst en zorgen maken. Dientengevolge is er de neiging om de stressor te vermijden en zal er dus afstand worden genomen en vermijdende coping plaatsvinden. Deze vormen van coping leiden tot een groter rolconflict (Rotondo et al., 2003). De primaire en secundaire beoordeling hebben dus invloed op de reactie en hoe er met de situatie wordt omgegaan (coping). De componenten primaire en secundaire beoordeling zijn dynamisch verbonden en samen bepalen ze of iets als een uitdaging of als een bedreiging wordt gezien (Lazarus & Folkman, 1984).

Samengevat: een individu beoordeelt eerst of de situatie stressvol is (primaire beoordeling) en bijna tegelijkertijd of de mogelijkheid bestaat om met de situatie om te gaan (secundaire beoordeling). Op korte termijn ontstaan, afhankelijk van de beoordeling, bepaalde emoties. Niet alleen op de korte termijn heeft de beoordeling van een situatie invloed op de respons, maar ook op de lange termijn blijkt de beoordeling invloed te hebben. Een uitdagende beoordeling van een situatie kan tot een betere prestatie en grotere tevredenheid leiden (Van Steenbergen et al., 2008). Wanneer een situatie als uitdagend wordt beoordeeld, zal dit dus positieve gevolgen hebben op korte en op langere termijn.

“There’s nothing either good or bad but thinking makes it so” (Hamlet, 2, ii, in Van Steenbergen et al., 2008). De situatie zelf is niet bedreigend of uitdagend, maar de beoordeling die er aan wordt gegeven kan er toe leiden dat een situatie zo wordt ervaren. De emotionele respons die de beoordeling van de situatie tot gevolg heeft, is van invloed op het gedrag dat een individu vertoont. Een bedreigd persoon zal sneller een passieve respons geven. Een uitgedaagd persoon zal proactief handelen en meer moeite en positieve energie steken in het controleren van de situatie. Een uitdagende beoordeling leidt, zoals gezegd, tot positieve motivatie en actieve coping (van Steenbergen et al., 2008).

Is de cognitieve beoordeling te beïnvloeden?

In een onderzoek van Haslam, Jetten, O'Brien en Jacobs (2004) naar de invloed van de cognitieve beoordeling werden studenten willekeurig ingedeeld in de bedreigende of uitdagende conditie. De participanten werden door middel van een video zo *geframed* dat de beoordeling van de situatie ofwel bedreigend ofwel uitdagend was. In de video werd hen namelijk enerzijds verteld dat ze een heel moeilijke taak moesten volbrengen (bedreigend) en anderzijds dat ze een heel leuke, uitdagende taak moesten volbrengen (uitdagend). Na afloop werd bij hen een vragenlijst afgenomen waarin werd gemeten hoeveel stress de participant had ervaren. De groep die *geframed* was met de bedreigende video had significant meer stress ervaren dan de participanten die de uitdagende video hadden gezien voorafgaand aan de test. Hieruit blijkt dat de cognitieve beoordeling van een situatie kan worden beïnvloed door informatie en dat deze beoordeling invloed heeft op de (emotionele) respons van een individu. Met andere woorden: 'informatieve blootstelling' beïnvloedt of een stimulus als bedreiging of uitdaging wordt beoordeeld (Haslam et al., 2004).

Vergelijkbare resultaten zijn gevonden door Levine en Reicher (1996). Er werd onderzocht in hoeverre de beoordeling van de bedreiging van bepaalde lichamelijke symptomen verschillend waren tussen groepen, afhankelijk van het 'salient' maken van sekse. Er werd aan groepen een bepaalde casus voorgelegd. Binnen de casu was er een verschil in relevantie. Daarbij werd er een verschillende instructie gegeven. Een groep kreeg de instructie om in hoofdletters 'man' of 'vrouw' (in overeenstemming met met hun eigen geslacht) op hun antwoordformulier te zetten. De andere groep moest 'student' op hun antwoordformulier zetten. Vervolgens moest de ernst/bedreiging van de blessure of ziekte worden beoordeeld. Hierbij bleek dat dezelfde situatie *bij* vrouwen en *door* vrouwen als meer bedreigend werd beoordeeld dan bij de conditie 'student' en 'man' (Levine & Reicher, 1996). Of de situatie als bedreigend of niet werd beoordeeld was dus afhankelijk van het wel of niet 'salient' maken van het eigen geslacht en het geslacht van de patiënt in de casus.

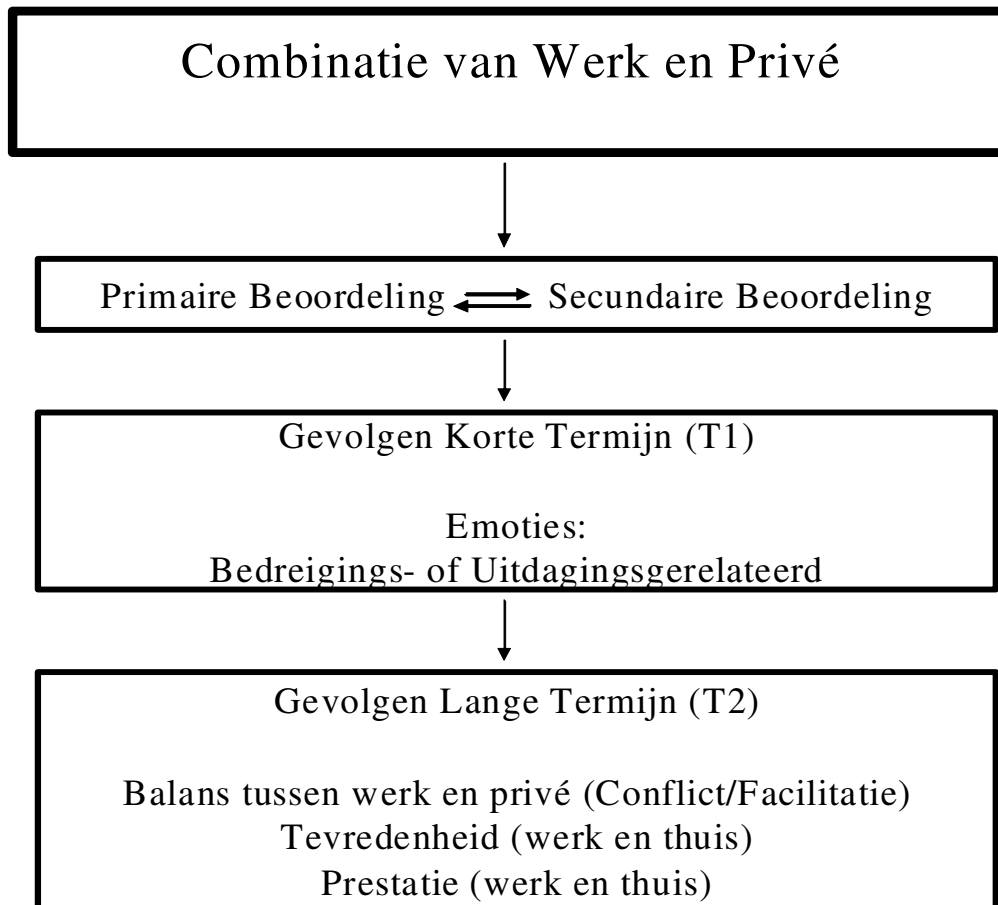
Blascovich, Seery, Mugridge, Norris en Weisbuch (2004) hebben daarnaast aangetoond dat participanten (atleten) die een uitdagende beoordeling aan de stimulus gaven, een *betere* prestatie leverden dan de participanten die de stimulus als bedreigend beoordeelden.

De beoordeling van de combinatie van werk en privé

De beoordeling van een situatie blijkt, zoals hierboven aangetoond, beïnvloedbaar. Daarom beargumenteer ik in het huidige onderzoek dat deze beoordeling van een stimulus (bedreiging of uitdaging) naast een verklaring voor gedrag, ook een mogelijkheid biedt tot interveniëren in de balans tussen werk en privé (Van Steenbergen et al., 2008).

De combinatie van de werk- en familierol kan ook tegen de achtergrond van het *TMS* beschouwd worden. Het combineren van werk- en familierollen kan (cognitief) als een *bedreiging* of als *uitdaging* worden beoordeeld. Dit hangt af van de mogelijkheden en hulpbronnen die een persoon beschikbaar denkt te hebben om met de situatie om te kunnen gaan. Afhankelijk van deze beoordeling levert dat op korte termijn verschillende emoties op. Een individu dat de combinatie als bedreigend beoordeelt, zal angstig zijn, zich zorgen maken en emotioneel overstelpt raken. De beschikbare hulpbronnen zullen niet worden aangeboord en er zal een passieve respons op de situatie volgen. Als gevolg daarvan is het volgens Van Steenbergen et al. (2008) waarschijnlijk dat er bij een bedreigende beoordeling *meer rolconflict* zal worden ervaren en *minder rolfacilitatie*. Dientengevolge zullen werk en privé minder in balans zijn.

Bij een *uitdagende* beoordeling zal er echter positief over de situatie worden gedacht. Het individu zal gemotiveerd zijn om de verschillende rollen goed te combineren. Door deze positieve motivatie zal een individu het vertrouwen hebben dat op basis van beschikbare bronnen en mogelijkheden, er met de situatie om kan worden gegaan en zal er proactieve coping plaatsvinden (Van Steenbergen et al., 2008). In de combinatie van werk en privé zullen bij een uitdagende beoordeling voordelen ontstaan. Er zullen nieuwe mogelijkheden worden opgemerkt, bijvoorbeeld rondom het oplossen van problemen. Daarbij zullen alle bronnen, bijvoorbeeld persoonlijke kwaliteiten en sociale steun, optimaal worden benut. Een uitdagende beoordeling zal volgens Lazarus en Folkman (1984) en Van Steenbergen et al. (2008) leiden tot *minder rolconflict* en *meer rolfacilitatie*. Daardoor zal er op langere termijn een betere balans tussen werk en privé ontstaan, een grotere tevredenheid en een betere prestatie op het werk en thuis. De korte en lange termijn effecten van de cognitieve beoordeling van de combinatie van werk en privé zijn schematisch weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Schematische weergave van korte en lange termijn effecten van de cognitieve beoordeling van de combinatie van werk en privé.

Is de beoordeling van de combinatie van werk en privé ook te beïnvloeden?

Onderzoek heeft aangetoond dat de beoordeling (bedreigend of uitdagend) van het combineren van rollen geen vaststaand gegeven is (Haslam et al., 2004; Levin & Reich, 1996; Van Steenbergen, et al., 2008). Deze beoordeling is te beïnvloeden. Dit kan onder andere door het verstrekken (bijvoorbeeld hardop een verhaal vertellen) of inwinnen (bijvoorbeeld door het lezen van een artikel) van informatie.

In het onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008) kregen de vrouwelijke participanten één van twee artikelen te lezen. De informatie in het ene artikel over het combineren van rollen was geformuleerd gebaseerd op de schaarste theorie en de informatie in het andere artikel was juist gebaseerd op de expansie theorie. Door de informatie die in dit artikel stond, werd beoogd ofwel een bedreigende ofwel een uitdagende beoordeling te induceren. Vervolgens werd er bij de participanten een vragenlijst afgenomen waarin de cognitieve beoordeling werd gemeten. Bij het

rolschaarste artikel werd de combinatie meer als bedreigend beoordeeld. Bij het rolexpansie artikel werd de situatie echter meer als uitdagend beoordeeld. Dientengevolge werden er bedreigingsgerelateerde emoties of uitdagingsgerelateerde emoties gemeten. De groep die het artikel met de expansie boodschap had gelezen, ervoer op korte termijn meer uitdagingsgerelateerde emoties, minder bedreigingsgerelateerde emoties en rapporteerde meer positieve ervaringen met betrekking tot de combinatie van de werk- en gezinsrol (Van Steenbergen et al., 2008).

Het huidige onderzoek is een aanvulling op bovenstaand onderzoek. Er wordt getracht, naast te concluderen dat de beoordeling te beïnvloeden is en dat er een effect is van deze beoordeling, ook te interveniëren op de beoordeling en de effecten daarvan. Omdat veel werkgevers, ondanks het veelvuldig aangetoonde belang, vaak niet willen investeren in het verbeteren van de balans tussen werk en privé van hun medewerkers, is het belangrijk dat de medewerkers zelf iets kunnen doen. Dat is bij de huidige interventies het geval. Deze interventies zijn eenvoudig en gemakkelijk toe te passen en te integreren in het dagelijks leven. Er zijn weinig middelen nodig om de interventie succesvol toe te passen. Daarbij is een andere belangrijke aanvulling op voorgaand onderzoek dat bij het huidige onderzoek ook nog effecten op lange termijn (vier weken) worden meegenomen. Hierdoor kan worden gemeten in hoeverre de effecten van de interventie aanhouden.

Interventies tot nu toe

Er zijn al interventies gericht op het verbeteren van de werk-privé balans onderzocht. Hammer, Kossek, Anger, Bodner en Zimmerman (2011) hebben een dergelijke interventie getest. Zij onderzochten het effect van een pre-interventie, daadwerkelijke trainingen en een post-interventie in de werk-privé balans van leidinggevenden bij een supermarkt. Er was sprake van een computertraining, een face-to-face training en een optionele zelf-monitoring van gedrag. De uitkomst van dit onderzoek was dat de training verbetering opleverde in werk- en gezondheidsuitkomsten voor de participanten die een groot rolconflict (TW) ervoeren. Er werd echter geen effect gevonden voor de mate van verloop en werktevredenheid. De interventie had alleen effect op de gezondheids- en werkuitskomsten bij werknemers die een groot TW rolconflict ervoeren. Dit is een relatief klein effect voor een dermate groots opgezette training en interventie als deze (Hammer et al., 2011).

Een overzichtsartikel van Kelly et al. (2008) geeft aan dat er vier conclusies getrokken kunnen worden naar aanleiding van de aanwezige interventies tot nu toe. Er is een noodzaak tot: meer multi-level onderzoek, een interdisciplinaire benadering, meer lange termijn onderzoek: (quasi-) experimenteel en de uitdaging tot het vertalen van theoretische interventies naar de praktijk. In het huidige onderzoek wordt getracht op de beperkingen van interventies tot nu toe in te spelen.

De positieve psychologie: drie interventies

Er zijn drie interventies ontwikkeld, die hieronder uiteen worden gezet. Deze interventies trachten ten eerste te bewerkstelligen dat de vrouwelijke participanten het combineren van werk- en privérollen meer als een *uitdaging* en minder als een *bedreiging* beoordelen. Dientengevolge zullen de vrouwen op korte termijn meer uitdagingsgerelateerde en minder bedreigingsgerelateerde emoties ervaren en zullen zij op langere termijn een betere balans tussen werk en privé ervaren. Ook trachten de interventies te bewerkstelligen dat de participanten een grotere tevredenheid rapporteren en dat er een betere prestatie wordt geleverd op het werk én in de gezinssituatie. Alle interventies zijn gebaseerd op de positieve psychologie: wanneer we ons richten op wat er goed is en goed gaat in ons leven, wordt de kwaliteit van ons leven vergroot (Seligman, 2000).

In het huidige onderzoek worden drie verschillende interventies voor een betere werk-privé balans vergeleken: de *Rolverrijkingsbenadering van werk en privé*, *Zegeningen tellen* en *Persoonlijke Hulpbronnen*. De interventies duren allen zeven dagen. De opzet van de interventies is gelijk waardoor de uitkomsten goed met elkaar te vergelijken zijn. Er vindt voorafgaand aan de interventies een nulmeting (T0) plaats door middel van een vragenlijst. Tijdens de interventieweek dienen er notities te worden gemaakt in een dagboekje. Direct na de interventie worden de effecten op korte termijn (T1) gemeten met behulp van dezelfde vragenlijst. Een maand na de start van de interventie dient de laatste vragenlijst te worden ingevuld die de effecten op middellange termijn (T2) meet. De interventies zullen qua effectiviteit met elkaar en met een controlegroep worden vergeleken.

Rolverrijkingsbenadering De eerste interventie is gebaseerd op het onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008). Uit dit onderzoek bleek, zoals gezegd, dat wanneer participanten werden blootgesteld aan een *rolexpansie* (rolverrijking) boodschap, er minder rolconflict en meer rolfacilitatie werd ervaren. De verwachting bij de

Rolverijkingsbenadering van het huidige onderzoek is dat deze interventie een sterker effect heeft. Deze interventie blijkt gemakkelijk toe te passen, te integreren en is daarnaast intensiever en van langere duur dan bij het voorgaande onderzoek. Bij de Rolverijkingsbenadering wordt de participanten gevraagd om, nadat er een boodschap gebaseerd op de *rolexpansie theorie* is gelezen, elke dag stil te staan bij wat het combineren van de verschillende rollen hen oplevert en hier een notitie van te maken. De redenering bij de '*Rolverijkingsbenadering*' is als volgt: wanneer er bewust wordt gekeken naar wat er goed gaat in de combinatie van werk en privé, zal deze als een uitdaging worden gezien en dus als positiever worden ervaren. Daardoor zal er, na afloop van de interventie sprake zijn van enthousiasme en positieve motivatie en zal er een betere balans zijn tussen de werk- en privérol.

Zegeningen tellen Daarnaast wordt in het huidige onderzoek de *Zegeningen tellen* interventie getoetst. Deze interventie is gebaseerd op het onderzoek van Seligman, Steen, Park en Peterson (2005) waarin vijf verschillende positief psychologische interventies getoetst zijn om depressie te verminderen en geluk te vergroten. De eerste interventie bestond uit het schrijven van een bedankbrief, de tweede uit het identificeren van de ideale zelf en de derde bestond uit het opschrijven van sterke eigenschappen. In het huidige onderzoek staan echter de vierde en vijfde interventie uit dat onderzoek centraal: het tellen van zegeningen en het inzetten van persoonlijke hulpbronnen. Deze interventies bleken het meest effectief voor het verminderen van depressieve klachten en vergroten van de tevredenheid (Seligman, et al., 2005). Bij deze interventies was er na een week verschil zichtbaar en dit verschil bleek ook op de lange termijn aanwezig.

In het huidige onderzoek dienen de participanten in de *Zegeningen tellen* conditie dagelijks minimaal één ding te noteren wat er goed is gegaan op het gebied van werk en privé. In dit geval gaat het niet om wat de combinatie hen oplevert, zoals bij de Rolverijkingsbenadering, maar wat er goed gaat op de afzonderlijke gebieden. De redenering is als volgt: wanneer er elke dag minimaal één ding op wordt geschreven wat goed is gegaan, blijkt dat er meer geluk en minder depressie wordt ervaren (Seligman et al., 2005). In het huidige onderzoek zou dit kunnen leiden tot een meer uitdagende beoordeling wat weer tot meer enthousiasme en positieve motivatie kan leiden en zorgt voor een betere balans tussen de werk- en privérol.

Persoonlijke hulpbronnen De andere effectieve interventie van Seligman et al. (2005) is de *Persoonlijke Hulpbronnen* interventie. Daarbij werden er persoonlijke

hulpbronnen ingezet door participanten met depressieve klachten. Hierdoor werden de depressieve klachten verminderd en werd de tevredenheid vergroot. In het huidige onderzoek kan deze interventie de cognitieve beoordeling beïnvloeden (*TMS*). Er wordt een week van tevoren aan de participanten gevraagd na te denken over hun sterke persoonlijke eigenschappen. Een of meer van deze eigenschappen dienen de participanten een week lang elke dag in te zetten bij de combinatie van werk en privé. De redenering is dat, door het inzetten van de Persoonlijke Hulpbronnen, de combinatie van werk en privé meer als een uitdaging zal worden beoordeeld en positiever zal worden ervaren. Bewustwording van individuele sterke eigenschappen, zal er namelijk toe leiden dat gebeurtenissen als een uitdaging en als positief worden gezien zo blijkt ook uit het onderzoek van Steenbergen et al. (2008).

Kortom in het huidige onderzoek wordt beoogd de vrouwelijke participanten de combinatie van werk en privé meer als een uitdaging te laten zien, dit zal leiden tot *minder rolconflict* en *meer rolfacilitatie*. Daardoor zal er op langere termijn een betere balans tussen werk en privé ontstaan, een grotere tevredenheid en een betere prestatie op het werk en thuis. Dit wordt gedaan door stil te staan bij wat de combinatie van werk en privé oplevert (Rolverrijkingsbenadering), stil te staan bij wat er goed gaat op de afzonderlijke gebieden (Zegeningen tellen) en door sterke eigenschappen in te zetten (Persoonlijke hulpbronnen).

Hypothesen

Gebaseerd op bovenstaande studies, zijn in het huidige onderzoek de onderstaande hypothesen opgesteld. Er zal worden getoetst of er sprake is van een uitdagende of een bedreigende beoordeling en wat het effect van deze beoordeling op korte en op lange termijn is.

Korte termijn (T1)

Met de interventies wordt, zoals aangegeven, beoogd de vrouwen het combineren van rollen meer als uitdaging en minder als een bedreiging te laten beoordelen. Volgens het TMS zullen dientengevolge op korte termijn uitdaginggerelateerde emoties ontstaan. Daarom zijn de hypothesen op korte termijn als volgt geformuleerd:

H1: Vrouwen in de interventiecondities beoordelen het combineren van rollen minder als een bedreiging en meer als een uitdaging (primaire beoordeling) en

hebben het gevoel beter om te kunnen gaan met het combineren van rollen (secundaire beoordeling) dan vrouwen in de controleconditie.

H2: Vrouwen in de interventiecondities ervaren minder bedreigingsgerelateerde emoties (gespannen, verontrust, wanhopig) en meer uitdagingsgerelateerde emoties (gemotiveerd, tevreden, enthousiast).

Middellange termijn (T2)

Er wordt verwacht dat de effecten op korte termijn, zoals hierboven in H1 en H2 besproken, ook op langere termijn effect hebben op de mate van het ervaren van rolconflict en rolfacilitatie. Dientengevolge zal er een effect zijn op de ervaren werk-privé balans. Ook wordt er verwacht dat de tevredenheid thuis en op het werk zal toenemen en de prestatie zowel thuis als op het werk verbetert.

H3: Vrouwen in de interventiecondities ervaren een betere werk-privé balans (meer tijdgerelateerde-, energiegerelateerde-, psychologische- en gedragsfacilitatie, en minder tijdgerelateerd-, stressgerelateerd-, psychologisch- en gedragsconflict) en een betere overall balans van werk en privé.

H4: Vrouwen in de interventie condities ervaren meer tevredenheid in hun leven thuis en op het werk.

H5: Vrouwen in de interventie condities leveren thuis en op het werk een betere prestatie.

Tot slot zal er naast de geformuleerde hypothesen, zoals gezegd, exploratief worden onderzocht voor welke interventie ondersteuning wordt gevonden voor de hypothesen. Er zal dus worden gekeken naar de effectiviteit van de afzonderlijke interventies.

Method

Procedure en design

Dit onderzoek betrof een veldexperiment. Het bestond uit een voormeting (T0), een interventie week van zeven dagen, een nameting direct na de interventie week (T1) en een nameting vier weken na de start van de interventieweek (T2). Gedurende de interventieweek dienden de participanten een dagboekje bij te houden. Hierin moesten notities gemaakt worden over de opdrachten en ervaringen met betrekking tot de interventie.

Participanten zijn geworven aan de hand van de zogenaamde sneeuwbal-methode in persoonlijke- en werkkringen. Er is geworven op basisscholen en crèches en er is gebruik gemaakt van sociale media. De participanten konden zich, wanneer zij voldeden aan de inclusiecriteria, aanmelden door te mailen naar een speciaal voor het onderzoek aangemaakt e-mailadres. De inclusiecriteria waren de volgende: (1) de vrouwen moesten een partner hebben en daar mee samenwonen, (2) beiden moesten minimaal 24 uur per week werken en (3) tenminste één kind hebben jonger dan 6 jaar.

Deelname aan het onderzoek was geheel vrijwillig en anoniem. Door middel van een persoonlijke code werd de anonimiteit gewaarborgd. De persoonlijke code bestond uit de geboortedag van de participant (vier cijfers), de eerste letter van de voornaam van de moeder, gevolgd door de eerste letter van de voornaam van de vader. Wanneer de participant 6 oktober geboren is, haar moeder Jannie heet en de vader Bert, werd de code "0610JB".

Na aanmelding kregen de participanten een e-mail met alle belangrijke informatie en data over het onderzoek. Daarbij werd hen een week voor de start van het onderzoek een herinnering gestuurd. De vragenlijsten en dagboekjes werden via het programma NetQ (NetQuestionnaires Nederland BV) verstuurd aan de participanten. De participanten werden bij de eerste vragenlijst (T0) drie keer herinnerd. Wanneer de eerste vragenlijst niet was ingevuld, werden de participanten uitgesloten van verdere deelname. Tijdens de interventieweek kregen de participanten een week lang, elke dag een online dagboekje toegestuurd. Na afloop van de interventieweek werd de tweede vragenlijst verstuurd (T1). De participanten werden drie keer herinnerd. Vier weken na de start van de interventieweek, werd de laatste vragenlijst (T2) verstuurd. De participanten werden bij deze vragenlijst vier keer herinnerd om een zo hoog mogelijke respons te genereren.

Experimentele condities

In het huidige onderzoek is de 'Rolverrijkingbenadering' ontwikkeld. De andere interventies waren al ontwikkeld in eerder onderzoek van studenten van de Universiteit Utrecht. De interventies zijn vergeleken met een controleconditie. Daarbij is exploratief onderzocht welk van de interventies (Rolverrijkingbenadering, Persoonlijke hulpbronnen en Zegeningen tellen) het meest effectief is.

Bij alle interventies werden de participanten via e-mail of post op de hoogte gesteld van de voorwaarden en condities van het onderzoek. De opzet van iedere interventie is gelijk, alleen inhoudelijk zijn ze verschillend.

Bij de *'Rolverrijdingsbenadering'* werd er voorafgaand aan de interventieweek aan de participanten een instructietekst gemaïld die beoogde een positieve uitdagende beoordeling van de combinatie van werk en privé te creëren. In deze tekst stond dat uit onderzoek gebleken is dat er zowel negatieve als positieve aspecten verbonden zijn aan de combinatie van werk en gezin. Er werd echter benadrukt dat de positieve aspecten en ervaringen blijken te overheersen. Er werden fictieve citaten gegeven van vrouwen met kinderen die positieve opbrengsten ervaren. Een van de citaten was als volgt: *'Doordat ik een bepaalde tijd thuis nodig ben, word ik gestimuleerd om de tijd die ik op mijn werk ben efficiënter te zijn'* (Rosalie, 38 jaar oud en moeder van drie kinderen van basisschoolleeftijd). De volledige instructietekst is te vinden in Bijlage 1.

Gedurende de interventieweek werd de participanten gevraagd stil te staan bij de positieve zaken die het combineren van werk en gezin oplevert. De participanten moesten hierover elke dag een korte notitie maken in de online dagboekjes die per mail werden verstuurd. Het uitgangspunt was dat er voornamelijk werd stil gestaan bij wat de *combinatie* van de twee rollen de participanten oplevert. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan een moeder die na een gezellig weekend met haar gezin, op maandag met extra energie aan het werk gaat en daardoor een betere prestatie levert.

Bij de *'Persoonlijke Hulpbronnen'* interventie werd een week van te voren aan de participanten gevraagd na te denken over hun sterke persoonlijke eigenschappen. De drie belangrijkste kwaliteiten dienden te worden opgeschreven in een dagboekje. Omdat deze interventie niet in het huidige onderzoek is ontwikkeld, is deze niet in de bijlage terug te vinden.

Er werd de participanten gevraagd om gedurende de interventieweek, elke dag één of meer van deze sterke eigenschappen (kwaliteiten) in te zetten zowel op het werk, privé of in de combinatie van werk en privé. De participanten werden geacht aan het eind van elke dag de kwaliteiten die ze hadden ingezet en de effecten daarvan te noteren in een dagboekje.

Bij de *'Zegeningen tellen'* interventie werd er door de participanten een week lang dagelijks gereflecteerd op wat er goed ging op beide domeinen. De participanten dienden elke dag twee positieve punten te noteren in hun dagboekje en daarbij aan te

geven waarom dit als positief werd ervaren. Er werd in deze interventie voornamelijk stil gestaan bij wat er goed gaat op de *afzonderlijke* gebieden. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan een opdracht die goed is uitgevoerd op het werk en een fijn moment met de kinderen thuis. Ook deze interventie is niet terug te vinden de bijlage omdat deze in eerder onderzoek ontwikkeld is.

Participanten

In totaal zijn er 301 participanten gestart met het onderzoek, waarvan 202 participanten het volledige onderzoek hebben afgerond (response rate: 67.1%). In de controleconditie zijn N = 75 participanten gestart, hiervan hebben N= 46 het volledige onderzoek, bestaande uit de drie metingen, afgerond (response rate: 61.3%). In de drie experimentele condities zijn er in totaal N= 226 begonnen en daarvan hebben N= 156 het onderzoek afgerond. Bij de conditie ‘Rolverrijkingbenadering’ zijn er N= 71 gestart. Hiervan hebben N= 58 het volledige onderzoek afgerond (response rate: 85%). Enkele participanten voldeden na afloop niet aan de criteria en zijn niet meegenomen bij de analyses. De conditie ‘Zegeningen tellen’ had bij aanvang N = 75 participanten en hiervan hebben N = 49 het volledige onderzoek afgemaakt (response rate: 65.3%). Van de N = 80 participanten die begonnen zijn in de experimentele conditie ‘persoonlijke hulpbronnen’, hebben er N = 49 het onderzoek afgerond (response rate: 61.25%).

Deze gegevens zijn schematisch weergegeven in tabel 1. Ook staat in tabel 1 het gemiddelde aantal kinderen, leeftijd, werkuren en werkuren partner per conditie weergegeven en staat weergegeven in hoeverre deze verschillen tussen de condities. Er blijkt een significant verschil in de demografische variabele ‘aantal kinderen’ tussen de condities. Er zijn verder geen significante verschillen gevonden in demografische variabelen. In tabel 2 staat het percentage per sector, per interventie weergegeven en in tabel 3 staat het opleidingsniveau in percentages weergegeven.

Tabel 1. Leeftijd, leeftijd jongste kind, aantal kinderen, aantal werkuren en aantal werkuren van de partner weergegeven.

	Controle		Rolverrijking Benadering		Zegeningen Tellen		Persoonlijke Hulpbronnen			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	F	α
Aantal participanten	46	(61.3%)	58	(85%)	49	(65.3%)	49	(61.25%)		
Leeftijd	35.3	5.1	36.6	3.2	35.0	4.1	35.3	3.7	1.77	.155
Leeftijd jongste kind	2.37	1.67	2.18	1.41	2.01	1.39	1.91	1.58	.819	.485
Aantal kinderen	1.74	.71	2.03	0.67	1.57	0.61	1.73	0.53	4.33	.006
Aantal werkuren	31.7	7.3	32.9	5.9	31.8	6.5	32.9	7.4	.491	.689
Werkuren partner	41.9	9.9	41.8	8.2	41.3	6.4	43.8	10.6	.755	.520

Tabel 2. Sector waarin de participanten werkzaam zijn weergegeven in procenten.

	Controle	Rolverrijking Benadering	Zegeningen Tellen	Persoonlijke Hulpbronnen
Sector				
Industrie	6.5	0	2.0	2.0
Bouw	2.2	3.4	0	0
Handel	6.5	5.2	6.1	2.0
Vervoer	2.2	1.7	0	0
Financiële instelling	8.7	8.6	10.2	18.4
Zakelijke dienstverlening	13.0	6.9	16.3	20.4
Communicatie	0	3.4	8.2	0
Overheid	4.3	17.2	12.2	2.0
Onderwijs	13.0	19.1	6.1	8.2
Gezondheidszorg en Welzijnswerk	26.1	24.1	28.6	34.7
Horeca	2.2	0	0	2.0
Cultuur en Vrije tijd	2.2	0	2.0	2.0
Agrarische	0	0	0	0
Anders	13.0	10.3	8.2	8.2

Tabel 3 Hoogst genoten opleiding van de participanten weergegeven in procenten.

Laag = lagere school, MAVO/LBO, HAVO/MBO en VWO

Hoog = HBO en WO

	Controle	Rolverrijdings Benadering	Zegeningen Tellen	Persoonlijke Hulpbronnen
Opleiding				
Laag	19.6	6.3	10.2	6.1
Hoog	80.4	93.1	89.8	93.9

Onderzoeksinstrumenten

De schalen waaruit de vragenlijst bestaat, worden hieronder toegelicht. In de bijlage is de gehele vragenlijst terug te vinden.

Cognitieve beoordeling. De cognitieve beoordeling van de combinatie van werk en privé werd zowel op primaire- als secundaire beoordeling gemeten. De primaire beoordeling werd met 11 stellingen gemeten, waarvan 5 voor de *bedreigende primaire beoordeling* en 6 voor de uitdagende primaire beoordeling. Bij deze stellingen konden de participanten aangeven in hoeverre zij het hier mee eens waren. De primaire bedreigende beoordeling werd onder andere gemeten door de stelling ‘Het combineren van werk en privé beangstigt me’. Dit werd gemeten met een 7-punts Likert schaal (1= Helemaal mee oneens en 7= Helemaal mee eens) (α T0= .81 α T1= .86 α T2= .85). De uitdagende primaire beoordeling werd onder andere gemeten door ‘Het zal mij lukken om mijn wereld en leven thuis op goede wijze te combineren.’ (α T0= .82 α T1= .86 α T2= .89). Dit werd wederom beoordeeld op een 7- punts Likert schaal (1=Helemaal mee oneens en 7= Helemaal mee eens).

De *secundaire beoordeling* werd gemeten aan de hand van 5 stellingen. Een van deze stellingen was ‘Ik kan beïnvloeden hoe ik mijn werk en leven thuis combineer.’ Omdat er een onvoldoende interne betrouwbaarheid was van een van de items, is deze verwijderd. Dit werd gescoord op een 7- punts Likert schaal (1=Helemaal mee oneens en 7= Helemaal mee eens; α T0= .66 α T1= .70 α T2= .75).

Emoties. Er werden 3 *bedreigingsgerelateerde emoties* gemeten: gespannen, verontrust, wanhopig (α T0= .80 α T1= .84 α T2= .83) en drie *uitdagingsgerelateerde emoties*: gemotiveerd, enthousiast en tevreden (α T0= .76 α T1= .86 α T2= .90). De beoordelingen werden gescoord op een 7- punts Likert schaal (1= Helemaal niet erg)

en 7= Heel erg). De participanten moesten aangeven in hoeverre deze emoties op hen van toepassing waren wanneer ze aan de combinatie van werk en privé dachten.

Conflict en Facilitatie. Er werd met 24 stellingen verschillende soorten conflict of facilitatie gemeten. De stellingen zijn in twee richtingen weergegeven. Zowel de invloed van thuis op werk (TW) en werk op thuis (WT) is meegenomen. Er is conflict en facilitatie gemeten op het gebied van energie, vermoeidheid, afstand nemen en bezig blijven.

Energie facilitatie (WT) is gemeten met drie items, door onder andere de stelling ‘Als ik terugkom van mijn werk, ben ik vaak emotioneel opgeladen waardoor ik thuis een betere bijdrage kan leveren.’ (α T0= .85 α T1= .87 α T2= .88). *Energie facilitatie (TW)* werd onder andere gemeten door ‘Na een activiteit met mijn partner/familie/vrienden kom ik vaak goed gehumeurd op het werk waardoor de sfeer op mijn werk positief beïnvloed wordt’ (α T0= .83 α T1= .82 α T2= .89).

De derde categorie *vermoeidheid (WT)* werd gemeten door onder andere ‘Als ik thuis kom van mijn werk ben ik vaak emotioneel zo leeg dat ik thuis geen bijdrage meer kan leveren.’ (α T0= .78 α T1= .82 α T2= .86). Bij *vermoeidheid (TW)* hoorde onder andere de stelling ‘Door stress thuis ben ik op het werk vaak afgeleid door thuiszaken.’ (α T0= .90 α T1= .93 α T2= .89).

De mate van psychologisch conflict en psychologische facilitatie is gemeten door de mate van *afstand nemen* en *bezig blijven*. Een van de items bij *afstand nemen (WT)* was: ‘Door mijn werk ben ik beter in staat om zaken thuis te relativeren.’ (α T0= .83 α T1= .85 α T2= .86). Omtrent de positieve invloed bij *afstand nemen (TW)* diende onder andere de volgende stelling te worden beoordeeld: ‘Door activiteiten thuis kan ik werkgerelateerde problemen beter van me afzetten.’ (α T0= .87 α T1= .88 α T2= .87).

De derde schaal, betreffende de mate van psychologisch conflict en psychologische facilitatie, was de negatieve invloed met betrekking tot *bezig blijven (WT)*. Hier diende onder andere ‘Als ik thuis ben denk ik vaak aan werk gerelateerde problemen.’ gescoord te worden (α T0= .86 α T1= .89 α T2= .89). De laatste schaal *bezig blijven (TW)* werd gemeten door onder andere ‘Als ik op mijn werk ben dan denk ik aan dingen die ik thuis nog moet doen.’ (α T0= .83 α T1= .83 α T2= .88). De participanten dienden bij elke categorie op een 5-punts Likert schaal (1= Helemaal oneens en 5= Helemaal mee eens) aan te geven in hoeverre de stelling op hen van toepassing was.

Algehele balans. Vervolgens werden er stellingen voorgelegd omtrent de *algehele balans*. Er werden zeven stellingen voorgelegd waarbij de participanten op een 7- punts Likert schaal (1= Helemaal mee oneens en 7= Helemaal mee eens) moesten aangeven in hoeverre dit op hen van toepassing was. Een voorbeeld van een dergelijke stelling is: ‘De laatste dagen heb ik het gevoel dat ik voldoende tijd heb voor zowel mijn werk als mijn privé leven.’ (α T0= .93 α T1= .95 α T2= .96).

Prestatie thuis en op het werk. De zelf ingeschatte prestatie dienden de participanten te scoren op een 7- punts Likert schaal (1= Geheel niet op mij van toepassing en 7= Geheel op mij van toepassing). Het ging hierbij om 5 stellingen omtrent de prestatie op het werk, bijvoorbeeld ‘Gemiddeld genomen heb ik over mijn werk het gevoel dat ik voldoe aan de (prestatie) eisen die aan mij gesteld worden’ (α T0= .95 α T1= .97 α T2= .95). En er werden 5 stellingen voor de prestatie thuis voorgelegd, bijvoorbeeld ‘Gemiddeld genomen heb over mijn leven thuis het gevoel dat ik taken die van mij verwacht worden goed uitvoer’ (α T0= .94 α T1= .95 α T2= .95).

Tevredenheid thuis en op het werk. De tevredenheid over het leven thuis en het werkend leven konden de participanten scoren op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 10 (heel tevreden) als antwoord op de vraag ‘Alles bij elkaar genomen; hoe tevreden bent u over uw werk?’ en ‘Alles bij elkaar genomen; hoe tevreden bent u over uw privéleven?’ .

Evaluatie. Bij tweede meting (T1) werden er nog enkele vragen over de interventie voorgelegd. Er werden enkele vragen gesteld over de uitvoering van de interventie. Deze hadden betrekking op de frequentie en ervaring van de interventieopdracht. Er werd gevraagd ‘In hoeverre had u voorafgaand aan het onderzoek al ervaring met de oefeningen die u deze week heeft gedaan?’ dit werd gescoord op een 7- punts Likert schaal (1= Helemaal niet en 7= Helemaal wel). Daarbij werd er gevraagd ‘Hoeveel dagen is het u gelukt om daadwerkelijk de oefeningen serieus uit te voeren?’. Dit werd gemeten op een 7- punts Likert schaal (0= 0 dagen – 7= alle dagen). Tot slot werd er gevraagd ‘Hoe leuk vond u het om de oefeningen uit te voeren? Ook dit kon worden aangegeven op een 7- punts Likert schaal (0=helemaal niet leuk en 7= Heel erg leuk).

Bij de derde meting (T2) werden er nog enkele aanvullende vragen gesteld. ‘In hoeverre heeft u nadat de oefenweek was beëindigd de oefeningen toegepast in uw dagelijks leven?’. Dit werd gemeten op een 5- punts Likert schaal (1= Nooit – 5= Vaak). Daarbij werd nog gemeten ‘In hoeverre was u gemotiveerd om met het

onderzoek mee te doen?'. Dit werd op een 10-punts schaal gemeten (1= heel ongemotiveerd en 10= heel gemotiveerd).

Data analyse

Er is allereerst een Anova gedaan voor de demografische variabelen (tabel 1). Hier is getoetst of er significante verschillen zijn tussen de condities (bijvoorbeeld leeftijd, aantal kinderen). Vervolgens zijn Repeated Measures Manova's en Mancova's uitgevoerd. Door gebruik te maken van deze toetsingsmethode kan er verschil gemeten worden tussen de meetmomenten, tussen de groepen (condities) en kan er een interactie tussen meetmoment en conditie worden berekend. Alle interventiecondities worden met de controlegroep vergeleken. Deze analyse is zo opgezet dat er voor veel mogelijke fouten gecorrigeerd wordt. Een voorbeeld van een dergelijke fout die bij meerdere Anova's wel op kan treden is dat de kans op het onterecht verwerpen van de nul hypothese groter wordt. Alle statistische toetsen werden gedaan in het programma 'Statistical Package for Social Sciences version number 16' (SPSS.16).

Resultaten

Evaluatie

Door de participanten werd op de vraag: 'Hoe leuk vond u het om de oefening uit te voeren?' gemiddeld een 4.33 ($SD = 1.46$) gerapporteerd. Van de participanten vond 3.8 % de oefening helemaal niet leuk en 5.2 % vond de oefening heel erg leuk. Op de vraag: 'In hoeverre was u gemotiveerd om met het onderzoek mee te doen?' werd gemiddeld 7.73 ($SD = 1.36$) gerapporteerd. Van de participanten gaf 2.6 % aan minder gemotiveerd te zijn (score onder de 4) om deel te nemen aan het onderzoek en 25% gaf aan zeer gemotiveerd te zijn (een score van 9 of 10).

Gemiddeld hebben de participanten 5.78 (1.94) dagen de oefening gedaan. Van alle participanten heeft 2.6% de oefening nooit toegepast en 25% de oefening elke dag van de week uitgevoerd. Bij de Rolverrijkingsbenadering hebben de participanten gemiddeld 6.26 ($SD = 0.27$) dagen de oefening uitgevoerd, bij de Zegeningen tellen oefening 5.88 ($SD = 0.25$) en bij de Persoonlijke hulpbronnen 5.10 ($SD = 0.27$) dagen. Na afloop van de interventie hebben weinig participanten de oefening nog toegepast. 64.7 % heeft de oefening niet meer toegepast en 1.3 % heeft deze oefening nog vaak toegepast.

Analyses en Gemiddelden

Er is een Repeated Measures Man(c)ova uitgevoerd om de hypothesen te toetsen. Hierbij kunnen meerdere afhankelijke variabelen in één keer worden getoetst. Daarbij kunnen verschillende metingen met elkaar worden vergeleken. In het huidige onderzoek was er sprake van 18 afhankelijke variabelen en drie verschillende meetmomenten. Door gebruik te maken van deze toetsingsmethode kan er verschil gemeten worden tussen de meetmomenten, tussen de groepen (condities) en kan er een interactie tussen meetmoment en conditie worden berekend. Alle interventiecondities worden met de controlegroep vergeleken. Deze analyse is zo opgezet dat er voor veel mogelijke fouten gecorrigeerd wordt. Een voorbeeld van een dergelijke fout die bij meerdere Anova's op kan treden is dat de kans op het onterecht verwerpen van de nul hypothese groter wordt. Bij een Manova wordt ook de Mauchly's test uitgevoerd. Deze toetst in hoeverre er een verschil is in varianties tussen de condities. Er is, wanneer er sprake was van een significante Mauchly's test, gekeken bij de Greenhouse-Geisser correctie. Het is eigenlijk niet toegestaan om naar de andere analyses te kijken wanneer er geen significante overall interactie is. Toch is er, in achtnemend dat de eventuele verdere effecten voorzichtig geïnterpreteerd zouden moeten worden, gekeken naar de uitkomsten van de Mancova op de afzonderlijke schalen. Dit is onder andere gedaan om de hypothesen los te kunnen bespreken.

In tabel 4 zijn de gemiddelden per schaal genoteerd. Kijkend naar deze gemiddelden valt een trend op in de verwachte richting. De gemiddelden hebben op de verschillende metingen een toe- of afname in de verwachte richting. Dit blijkt bijvoorbeeld bij de Bedreigende primaire beoordeling. Bij de Rolverrijkingsbenadering is deze trend duidelijk zichtbaar $M(T0) = 2.6$, $M(T1) = 2.47$ en $M(T2) = 2.42$ terwijl de score op deze schaal bij de controlegroep $M(T0) = 2.83$, $M(T1) = 2.83$ en $M(T2) = 2.74$ bijna gelijk blijft. Er is dus een vermindering zichtbaar in hoeverre de situatie als bedreigend wordt gezien bij de Rolverrijkingsbenadering. Deze verandering treedt niet op bij de controle conditie. Een ander tekenend voorbeeld is de score op tevredenheid thuis. Deze score neemt bij de controle conditie af terwijl deze bij de interventie condities toeneemt: Controle $M(T0) = 7.7$, $M(T1) = 7.67$ en $M(T2) = 7.61$, Rolverrijkingsbenadering $M(T0) = 7.97$, $M(T1) = 8.14$ en $M(T2) = 8.17$, Zegeningen tellen $M(T0) = 7.53$, $M(T1) = 7.84$ en $M(T2) = 8.12$ en Persoonlijke hulpbronnen $M(T0) = 7.45$, $M(T1) = 7.84$ en $M(T2) = 7.84$.

Tabel 4. Gemiddelden per conditie, per meetmoment en per schaal.

Schaal	Controle			Rolverrijking Benadering			Zegeningen Tellen			Persoonlijke Hulpbronnen		
	T0	T1	T2	T0	T1	T2	T0	T1	T2	T0	T1	T2
Primaire Beoordeling Bedreigend	2.83	2.83	2.74	2.60	2.47	2.42	3.00	2.75	2.74	3.00	2.70	2.50
Primaire Beoordeling Uitdagend	5.47	5.30	5.50	5.51	5.61	5.60	5.22	5.36	5.52	5.21	5.36	5.66
Secundaire Beoordeling	4.88	4.87	4.94	5.14	5.22	5.21	4.73	4.93	4.92	4.80	4.96	4.98
Bedr. Emoties	2.55	2.57	2.52	2.42	2.14	2.09	2.73	2.48	2.22	2.72	2.47	2.40
Uitdaging. Emoties	4.73	4.83	4.78	5.07	5.38	5.40	4.77	5.05	5.15	4.81	5.12	5.25
Energie WT	2.86	2.88	3.12	3.17	3.40	3.33	2.89	3.14	3.36	3.05	3.23	3.36
Energie TW	3.70	3.86	3.86	3.60	3.86	3.85	3.64	3.87	3.99	3.71	3.89	4.02
Vermoeidheid WT	2.56	2.57	2.49	2.37	2.14	2.17	2.47	2.31	2.23	2.31	2.52	2.18
Vermoeidheid TW	1.80	1.78	1.85	1.71	1.82	1.75	1.85	1.89	1.74	1.86	1.87	1.81
Afstand nemen WT	3.49	3.51	3.53	3.63	3.81	3.78	3.40	3.46	3.69	3.46	3.67	3.86
Afstand nemen TW	3.97	4.02	3.88	4.05	4.13	3.97	3.87	3.90	4.07	3.95	4.13	4.14
Bezig blijven WT	3.08	3.12	3.00	3.05	2.99	2.95	3.12	3.05	2.97	3.18	2.87	2.87
Bezig blijven TW	2.36	2.32	2.28	2.43	2.39	2.36	2.58	2.52	2.44	2.56	2.40	2.48
Algehele Balans	4.36	4.65	4.54	4.91	5.13	5.14	4.41	4.93	5.00	4.31	4.67	4.87
Prestatie werk	5.85	5.72	5.90	5.91	5.94	5.98	6.10	6.04	6.15	5.87	5.86	5.98

Prestatie thuis	5.52	5.66	5.58	5.89	6.09	6.06	5.67	6.04	5.99	5.59	5.71	5.95
Tevreden Werk	6.59	6.91	6.80	7.62	7.67	7.90	7.45	7.63	7.75	6.67	7.12	7.04
Tevreden Thuis	7.70	7.67	7.61	7.97	8.14	8.17	7.53	7.84	8.12	7.45	7.84	7.84

Covariaten

In de Mancova zijn verschillende covariaten meegenomen om factoren die effecten vertroebelen te ondervangen. Deze factoren zijn leeftijd, opleiding, aantal kinderen, de leeftijd van het jongste kind, aantal uren feitelijk (er is gekozen om deze variabele mee te nemen in plaats van contracturen, omdat dit een representatievere invloed lijkt te hebben), aantal werkjaren en het aantal werkuren van de partner. Voor deze variabelen is afzonderlijk onderzocht of er een significante interactie was met conditie. Wanneer dit niet het geval was, waren deze factoren niet verschillend van invloed over de condities en konden deze worden meegenomen als covariaat. Bij alle factoren was er geen significante interactie. Deze controle variabelen zijn daarom meegenomen als covariaat. Bij de additionele analyses zijn de controle variabelen niet meegenomen in de analyse.

Primaire en secundaire beoordeling

Hypothese 1 stelde dat de vrouwen in de interventiecondities het combineren van rollen minder als bedreiging en meer als uitdaging (primaire beoordeling) zouden beoordelen en dat ze het gevoel zouden hebben beter om te kunnen gaan met het combineren van rollen (secundaire beoordeling) dan vrouwen in de controleconditie.

Voor *primaire beoordeling Bedreigend* blijkt uit Mauchly's test, dat de varianties over de condities verschillen ($p < .05$). Daarom moet er bij de gecontroleerde waarden worden gekeken (Greenhouse-Geisser). Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(1.9) = 0.39, p = .67$) of conditie ($F(3) = 1.88, p = .14$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.7) = 0.73, p = .62$).

Voor *primaire beoordeling Uitdagend* blijkt ook uit Mauchly's test, dat de varianties over de condities verschillen ($p < .05$). Daarom moet ook hier bij de gecontroleerde waarden worden gekeken (Greenhouse-Geisser). Er blijkt geen hoofdeffect van

meetmoment ($F(1.9) = 0.26, p = .75$) of conditie ($F(3) = 0.87, p = .46$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.8) = 1.36, p = .23$).

Voor de *secundaire beoordeling* zijn er ook geen significante effecten gevonden. Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 1.52, p = .22$) of conditie ($F(3) = 1.58, p = .20$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.31, p = .93$).

Uit bovenstaande resultaten kan worden geconcludeerd dat hypothese 1 kan worden verworpen. De participanten zien na afloop van de interventies de combinatie van werk en privé niet minder als bedreigend of meer als een uitdaging. Ze beoordelen de situatie daarnaast ook niet als meer controleerbaar dan de controle conditie.

Emoties

De tweede hypothese heeft betrekking op de ervaren emoties door de participanten. Er werd gesteld dat er minder *bedreigingsgerelateerde* emoties en meer *uitdagingsgerelateerde* emoties zouden worden ervaren.

Voor *bedreigingsgerelateerde emoties* is geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 1.27, p = .28$) of conditie ($F(3) = 1.23, p = .30$) gevonden en er is ook geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.70, p = .65$). Bij de *bedreigingsgerelateerde emoties* is er wel een marginaal significant hoofdeffect van conditie gevonden ($F(3) = 2.15, p = .1$). Er is geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 1.01, p = .36$) gevonden en geen interactie-effect van meetmoment en conditie ($F(6) = 0.79, p = .58$).

Er kan geconcludeerd worden dat ook de tweede hypothese kan worden verworpen. De participanten in de interventiecondities ervaren niet minder bedreigingsgerelateerde emoties. Er blijkt wel dat de participanten in de interventie condities meer uitdagingsgerelateerde emoties ervaren, maar dit is niet in interactie met het meetmoment dus kan niet direct worden toegewezen aan de interventies.

Balans

De derde hypothese heeft betrekking op de balans die de participanten ervaren. Er werd verwacht dat de participanten in de interventie condities minder energiegerelateerd- en psychologisch conflict zouden ervaren en meer

energiegerelateerde en psychologische facilitatie. Daardoor werd verwacht dat de participanten een betere balans zouden ervaren tussen werk en privé.

Conflict en facilitatie op het gebied van energie WT en TW

Voor facilitatie op het gebied van *energie van werk naar thuis* blijkt uit Mauchly's test, dat de varianties over de condities verschillen ($p < .05$). Daarom moet er bij de gecontroleerde waarden worden gekeken (Greenhouse-Geisser). Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(1.88) = 1.13, p = .32$) of conditie ($F(3) = 0.52, p = .67$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.6) = 0.72, p = .62$).

Ook bij facilitatie op het gebied van *energie van thuis naar werk* blijkt er geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 1.03, p = .36$) of conditie ($F(3) = 1.36, p = .26$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.19, p = .98$).

Voor conflict op het gebied van *energie (vermoeidheid) van werk naar thuis* blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 1.29, p = .28$) of conditie ($F(3) = 0.86, p = .46$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.52, p = .79$). Hetzelfde geldt op het gebied van *energie (vermoeidheid) van thuis naar werk*. Ook hier blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 1.23, p = .29$) of conditie ($F(3) = 0.31, p = .82$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.35, p = .91$).

Psychologisch conflict of facilitatie WT en TW

Voor facilitatie op het gebied van *psychologie (afstand nemen) van werk naar thuis* blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 0.44, p = .65$) of conditie ($F(3) = 0.91, p = .44$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.83, p = .55$). Op het gebied van *psychologie (afstand nemen) van thuis naar werk* blijken de varianties verschillend over de condities (Mauchly's test: $p < .05$) en moet er bij de gecontroleerde waarden worden gekeken (Greenhouse-Geisser). Ook hier blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(1.93) = .15, p = .85$) of conditie ($F(3) = .31, p = .82$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.8) = 1.73, p = .12$).

Bij *psychologie (bezig blijven) van werk naar thuis* verschillen de varianties over de condities en wordt er weer bij de gecorrigeerde waarde gekeken (Mauchly's test: $p < .05$; Greenhouse-Geisser). Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(1.93) = 0.15, p = .86$) of conditie ($F(3) = 0.77, p = .51$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.8) = 0.67, p = .67$). Voor conflict op het gebied van *psychologie (bezig blijven) van thuis naar werk* blijkt een marginaal hoofdeffect van

meetmoment ($F(2) = 2.45, p = .09$). Er blijkt geen hoofdeffect voor conditie ($F(3) = 0.84, p = .47$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.16, p = .99$). De participanten ervaren dus minder psychologisch conflict van thuis naar werk over de verschillende metingen. Deze verandering is echter niet direct toe te schrijven aan de interventies.

Algehele balans

Naast de afzonderlijke schalen is er nog gekeken naar de algehele balans die de participanten ervaren. Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = .81, p = .45$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = .16, p = .99$). Echter blijkt er wel een hoofdeffect van conditie ($F(3) = 2.83, p = .04$). De interventiecondities ervaren dus een significant betere balans tussen werk en privé dan de controlegroep. Dit verschilt echter niet over de metingen, dus dit verschil kan niet direct worden toegewezen aan de interventie. Er is bij twee condities een duidelijk effect te zien in de gemiddelden. De Zegeningen tellen interventie scoort op $T0 = 4.41, T1 = 4.93$ en $T2 = 5.00$ en de Persoonlijke hulpbronnen interventie scoort op $T0 = 4.31, T1 = 4.67$ en $T2 = 4.87$. Bij de Rolverrijkingsbenadering is er echter een verschil van $T0 = 4.91$ naar $T1 = 5.13$ maar op $T2$ blijft de algehele balans bijna gelijk. Ook is bij de controlegroep een verschil te zien in gemiddelden ($T0 = 4.36, T1 = 4.65, T2 = 4.54$). De balans neemt daar dus toe en af zonder dat er een interventie aan te pas komt.

De derde hypothese kan dus ook worden verworpen. De vrouwen in de interventiecondities ervaren geen betere werk-privé balans. Daarbij ervaren ze niet minder energie- en psychologie gerelateerd conflict en meer energie- en psychologie gerelateerde facilitatie.

Tevredenheid

De vierde hypothese heeft betrekking op de tevredenheid en voorspelde dat zowel de tevredenheid thuis, als op het werk zou toenemen. De vrouwen in de interventiecondities zouden na afloop van de interventies een grotere tevredenheid ervaren thuis en op het werk dan de controlegroep.

Voor *Tevredenheid thuis* blijken de varianties verschillend over de condities (Mauchly's test: $p < .05$). Daarom moet er bij de gecontroleerde waarden worden gekeken (Greenhouse-Geisser). Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(1.94)$

= 2.15, $p = .12$) en net geen marginaal hoofdeffect van conditie ($F(3) = 2.04$, $p = .11$). Er blijkt ook geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.81) = 1.26$, $p = .27$).

Voor *Tevredenheid op het werk* blijkt er een hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 3.72$, $p = .03$). De tevredenheid op het werk van de participanten is verschillend over de meetmomenten. De tevredenheid op T2 is bij bijna alle condities groter dan op T0 en T1. Daarbij is er een hoofdeffect van conditie ($F(3) = 6.74$, $p = .00$). De tevredenheid op het werk is dus ook verschillend tussen de interventiecondities en de controlegroep. De Rolverrijkingsbenadering interventie heeft de hoogste score op tevredenheid, daarna de Zegeningen tellen interventie, dan de Persoonlijke hulpbronnen en tot slot de controlegroep. Er blijkt echter geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = .68$, $p = .67$). De hoofdeffecten zijn dus niet direct toe te schrijven aan de interventies.

Ondanks dat de tevredenheid op het werk zowel over de meetmomenten als in de interventiecondities vergroot is, moet ook de vierde hypothese verworpen worden. Er blijkt geen significant verschil in de tevredenheid thuis en op het werk tussen de condities over de meetmomenten (interactie-effect).

Prestatie

De laatste hypothese heeft betrekking op de prestatie van de participanten. Er wordt gesteld dat de participanten in de interventiecondities een betere zelf geobserveerde prestatie leveren over de meetmomenten thuis en op het werk.

Voor *Prestatie thuis* blijken de varianties verschillend (Mauchly's test: $p = < .1$) over de condities. Er moet daarom gekeken worden naar de gecontroleerde waarden (Greenhouse-Geisser). Er blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(1.95) = 0.17$, $p = .84$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(5.85) = 0.64$, $p = .69$). Er blijkt echter wel een hoofdeffect van conditie ($F(3) = 2.8$, $p = .04$). Er is dus een verschil in de tevredenheid thuis tussen de interventiecondities en de controlegroep.

Voor *Prestatie werk* blijkt geen hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 0.65$, $p = .52$) of conditie ($F(3) = 1.29$, $p = .28$) en geen interactie-effect van conditie en meetmoment ($F(6) = 0.21$, $p = .97$).

Ook de laatste hypothese, hypothese 5 moet verworpen worden. De interventiecondities presteren volgens de zelfobservatie beter thuis dan de controle

conditie maar omdat dit niet interacteert met de metingen kan dit effect niet worden toegeschreven aan de interventies.

Additionele analyses

Omdat er geen significante effecten zijn gevonden, is er verder gekeken naar mogelijke beïnvloedende factoren. Allereerst zal de Rolverrijkingsconditie nog apart worden afgezet tegen de controlegroep. Dit om te kijken of er bij deze interventie een effect is. Vervolgens zal er van de participanten een selectie worden gemaakt gebaseerd op de score op T0. De selectie van participanten met een hoge of lage score op een bepaalde schaal is nog verder geanalyseerd. Een voorbeeld hiervan is de primaire bedreigende beoordeling op T0. Zo zijn onder anderen de participanten die op T0 een hoge primaire bedreigende beoordeling hadden geselecteerd en op die selectie is een Manova uitgevoerd. Bij deze selectie is wederom onderzocht of er sprake was van een interactie tussen meetmoment en conditie om de effectiviteit van de interventies nogmaals te toetsen. De eerste factor is de evaluatie: hoe leuk de oefening werd gevonden, hoe vaak de oefening is uitgevoerd en de motivatie voor deelname aan het onderzoek. Daarna de primaire beoordeling op T0 (uitdagerend of bedreigend). Ook is er een Manova uitgevoerd met alleen de primaire beoordeling en de ervaren emoties als afhankelijke variabelen. Tot slot is alleen de algehele balans als enige afhankelijke variabele meegenomen in een Manova omdat hier een duidelijk verschil in gemiddelden tussen de meetmomenten was.

Rolverrijking versus Controle

Omdat in het huidige onderzoek de Rolverrijkingsbenadering is ontwikkeld, is deze interventie apart afgezet tegen de controlegroep. Er bleek een hoofdeffect van conditie ($F(18) = 1.84, p = .034$), geen hoofdeffect van meetmoment ($F(36) = 1.0, p = .48$) en geen interactie-effect ($F(36) = .56, p = .97$). Ook wanneer er verder wordt gekeken naar interacties per afhankelijke variabele worden deze interacties niet gevonden. Er is een verschil tussen beide condities alleen kan dit effect niet worden toegeschreven aan de interventie omdat dit niet interacteert met het meetmoment.

Evaluatie vragen

Hetzelfde geldt wanneer er wordt gekeken naar hoe leuk de participanten de oefeningen vonden, hoe vaak de participanten de oefening hebben gedaan en met de

motivatie van de participanten om deel te nemen aan het onderzoek. Bij hoe leuk de oefening werd gevonden en hoe vaak de oefening is gedaan zijn alle scores onder de 4 (op de 7 punts-schaal) verwijderd. Dit was de cut-off score. Bij deze score was de verdeling 50% aan beide kanten. Bij hoeveel dagen de participanten de oefening hadden gedaan, zijn alleen de scores boven de 4 meegenomen. Dit leek een relevant aantal dagen om voldoende impact van de oefening te ervaren. Alle scores onder de 7 zijn verwijderd bij de motivatie vraag. Ook hier was er sprake van de cut-off score. Bij deze score was de verdeling 50% aan beide kanten.

Wanneer er wordt gekeken naar hoe *leuk* de participanten de oefening vonden zijn er geen hoofdeffecten van meetmoment ($F(36) = 0.93$, $p = .59$) en conditie ($F(54) = 0.97$, $p = .57$) en geen interactie-effect ($F(108) = 0.73$, $p = .97$) gevonden.

Hoe *vaak* de oefening is uitgevoerd heeft ook geen effect. Wanneer alleen de participanten werden meegenomen die de interventie vier dagen of vaker hadden gedaan werd er geen effect van meetmoment ($F(36) = 0.63$, $p = .95$) en conditie ($F(54) = .1.06$, $p = .37$) en geen interactie-effect ($F(108) = 0.77$, $p = .95$) gevonden.

Tot slot zijn er, wanneer er rekening is gehouden met de *motivatie* van de participanten, geen hoofdeffecten van meetmoment ($F(36) = 0.69$, $p = .90$) en conditie ($F(54) = .1.07$, $p = .35$) en geen interactie-effect ($F(108) = 0.67$, $p = .99$) gevonden.

Primaire beoordeling

Om de mogelijkheid te onderzoeken of de interventies alleen werkzaam zijn bij de participanten die al een bedreigende of uitdagende beoordeling hebben, of dat dit juist niet het geval is, is er nog verder gekeken. Er is gekeken of, als alleen de participanten met een hoge bedreigende beoordeling op T0 en een lage bedreigende beoordeling op T0 werden meegenomen in de analyse, er wel een interactie effect van conditie en meetmoment gevonden wordt. Ditzelfde is gedaan met de uitdagende beoordeling.

Wanneer alleen de participanten met een *lage* bedreigende primaire beoordeling op T0 worden meegenomen (alle scores onder de 4, cut-off score), is er geen effect van meetmoment ($F(36) = 0.64$, $p = .94$), conditie ($F(54) = 0.98$, $p = .52$) of een interactie-effect ($F(108) = 0.63$, $p = 1.0$) gevonden. Wanneer alleen de scores boven de 2 (niet 4 omdat er dan onvoldoende participanten per conditie waren voor een goede betrouwbaarheid) werden meegenomen, de participanten die een relatief *hoge* bedreigende primaire beoordeling op T0 hadden, werd er geen effect van

meetmoment ($F(36) = 0.74$, $p = .85$), conditie ($F(54) = 1.2$, $p = .17$) of een interactie-effect ($F(108) = 1.09$, $p = .29$) gevonden.

Wanneer alleen de participanten met een hoge uitdagende beoordeling werden meegenomen (alles boven de 5), werd er geen effect van meetmoment ($F(36) = 0.85$, $p = .71$), conditie ($F(54) = 1.0$, $p = 0.45$) of een interactie-effect ($F(108) = 0.93$, $p = .66$) gevonden. Wanneer alleen de participanten met een lage uitdagende beoordeling (alles onder de 5.83) op T0 werden meegenomen werd er geen effect van meetmoment ($F(36) = 1.1$, $p = .35$), conditie ($F(54) = 1.11$, $p = .3$) of een interactie-effect ($F(108) = 0.84$, $p = .85$) gevonden.

Cognitieve beoordeling en emoties

Er is ook een Mancova uitgevoerd voor de korte termijn effecten afzonderlijk: de primaire beoordeling uitdagend en bedreigend, de secundaire beoordeling en de bedreigingsgerelateerde emoties en de uitdagingsgerelateerde emoties. Er bleek een verschil in varianties over de condities bij *primaire beoordeling* (Mauchly's test: $p < .05$). Er is gekeken bij de gecontroleerde waarden (Greenhouse – Geisser). Hier blijkt een significant effect van meetmoment ($F(1.89) = 5.57$, $p = .05$), maar er is geen hoofdeffect van conditie ($F(3) = 1.47$, $p = .22$) of interactie-effect ($F(5.68) = 0.75$, $p = .61$) gevonden.

Bij de *primaire beoordeling Uitdagend* blijkt uit Mauchly's test dat er een verschil is in de varianties over de condities ($p < .05$). Er is daarom bij de gecontroleerde waarden gekeken (Greenhouse–Geisser). Ook bij de uitdagende beoordeling blijkt een effect van meetmoment ($F(1.89) = 4.87$, $p = .01$). Er blijkt echter geen effect van conditie ($F(3) = .92$, $p = .43$) of een interactie-effect ($F(5.66) = 1.54$, $p = .17$).

Bij de *Secundaire beoordeling* blijkt geen effect van meetmoment ($F(2) = 2.07$, $p = .13$), of een interactie-effect ($F(6) = .28$, $p = .95$). Er blijkt echter wel een marginaal hoofdeffect van conditie ($F(3) = 2.22$, $p = .09$).

Bij de *bedreigingsgerelateerde emoties* blijkt er een hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 6.64$, $p = .001$), maar geen hoofdeffect van conditie ($F(3) = 1.38$, $p = .25$) of een interactie-effect ($F(6) = 0.82$, $p = .56$). Voor de *uitdagingsgerelateerde emoties* geldt het volgende. Er blijkt een significant hoofdeffect van meetmoment ($F(2) = 5.08$, $p = .00$) en een hoofdeffect van conditie ($F(3) = 2.61$, $p = .05$). De hoeveelheid ervaren uitdagingsgerelateerde emoties, zijn

dus verschillend over de condities. Er blijkt echter geen interactie-effect ($F(6) = 0.61$, $p = .72$) tussen meetmoment en conditie.

Algehele Balans

Als laatste is er een selectie gemaakt van participanten omtrent de algehele balans. De participanten die gemiddeld op T0 een lage algehele balans (alle scores onder de 5, cut- off score) hebben, zijn geselecteerd en met deze groep is nogmaals de analyse uitgevoerd. Omdat deze participanten weinig balans ervoeren op T0 is de verwachting dat de interventie op hen meer effect heeft. Er is bij deze selectie wel een hoofdeffect van conditie ($F(54) = 1.7$, $p = .003$) gevonden. Er is echter geen hoofdeffect van meetmoment ($F(36) = 0.98$, $p = .51$), of een interactie-effect ($F(108) = 1.1$, $p = .22$) gevonden.

Discussie

Een goede balans tussen werk en privé blijkt tot veel positieve uitkomsten te leiden zoals een betere gezondheid en een betere prestatie (Isen, 2000; Van Steenbergen et al., 2008). Omdat steeds meer vrouwen een gezin met een betaalde baan combineren en dit invloed heeft op de ervaren balans, had het huidige onderzoek als doel een interventie te ontwikkelen die de balans tussen werk en privé verbetert. Er zijn in het huidige onderzoek drie interventies (Rolverrijkingsbenadering, Zegeningen tellen en Persoonlijke hulpbronnen) getoetst. Deze interventies hadden als doel dat vrouwen de combinatie van werk en privé meer als een uitdaging zouden zien en daardoor een betere werk-privé balans zouden ervaren. Er was sprake van positieve interventies gebaseerd op de positieve psychologie. Wanneer we ons namelijk richten op wat er goed is en goed gaat in ons leven, wordt de kwaliteit van ons leven vergroot (Seligman, 2000).

Uitkomsten huidig onderzoek

Allereerst zullen nu de resultaten worden besproken. Daarna zullen er mogelijke verklaringen worden gegeven voor het wegblijven van de effecten. In lijn met het Transactionele Model van Stress (TMS, Lazarus & Folkman, 1984) was de verwachting dat in het huidige onderzoek niet de objectieve beoordeling van de combinatie van werk en privé stress veroorzaakt, maar dat de subjectieve beoordeling daarvan ervoor zou zorgen dat deze als stressvol wordt ervaren. De mate van de

ervaren stress wordt zoals gezegd bij de *primaire* beoordeling bepaald en bij de *secundaire* beoordeling wordt dus (onbewust) ingeschat of er met de situatie om zou kunnen worden gegaan (Van Steenbergen et al., 2008). Op basis van dit onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008) was de verwachting dat deze beoordeling beïnvloedbaar zou zijn. Door het lezen van een bepaald bericht bleek in het onderzoek de beoordeling van een situatie te beïnvloeden. Zo werd, wanneer er een faciliterende boodschap werd gelezen, een situatie veel meer als uitdaging beoordeeld (Van Steenbergen et al., 2008).

In het huidige onderzoek waar participanten in elk van de interventies een tekst kregen, een oefening die ze dagelijks dienden uit te voeren en dagboekje, is er echter geen ondersteuning voor gevonden voor de verwachting dat dit de cognitieve beoordeling zou beïnvloeden. De interventies bleken niet tot gevolg te hebben dat de combinatie van werk- en privé meer als een *uitdaging* en minder als een *bedreiging* werd gezien. Daarbij zagen de participanten de combinatie van werk en privé ook niet als meer *controleerbaar* (secundaire beoordeling) dan de controle groep. Uit de additionele analyses blijkt wel een significant hoofdeffect van het meetmoment, zowel voor de *primaire uitdagende-* als de *primaire bedreigende beoordeling* en een marginaal hoofdeffect van conditie bij de *secundaire beoordeling*. Dit geeft aan dat er verschillen zijn over tijd en tussen de groepen in de cognitieve beoordeling van de combinatie van werk en privé. Dit kan echter niet direct worden toegeschreven aan de effecten van de interventies. Er is namelijk geen sprake van een significante interactie. Alleen het invullen van de vragenlijsten blijkt de beoordeling al te beïnvloeden. Wellicht fungeert de vragenlijst ook als informatieve bron die de beoordeling beïnvloedt. Door het stellen van bepaalde vragen wordt er bij de participanten wellicht een bepaalde bewustwording gecreëerd en wordt een bepaalde beoordeling beïnvloed. Ondanks dat de gemiddelden van de interventie condities en de controlecondities niet voldoende van elkaar verschilden om een significante interactie-effect op te leveren, was er wel een trend in de verwachte richting zichtbaar. De participanten in de interventiecondities scoren lager op de *bedreigende beoordeling* en hoger op de *uitdagende beoordeling* na het volgen van de interventie (de verschillende metingen), terwijl deze beoordeling bij de controlegroep relatief gelijk blijft. Dit suggereert dat de interventies er wel voor zorgen dat de beoordeling van de participanten iets meer uitdagend en minder bedreigend is. Maar nogmaals, de verschillen zijn onvoldoende groot om van een significant effect te spreken.

In het geval van een toename van de uitdagende beoordeling en een afname van de bedreigende beoordeling, was de verwachting dat dit ook invloed zou hebben op de emoties die ervaren werden. Bij het denken aan de combinatie van rollen zou er bij een uitdagende beoordeling sprake zijn van positieve, uitdagingsgerelateerde emoties zoals motivatie en bij een bedreigende beoordeling zou er meer sprake zijn van bedreigingsgerelateerde, negatieve emoties zoals angst en wanhoop (Isen, 2000; Frederickson & Branigan, 2005; Van Steenbergen et al., 2008; Van Steenbergen & Ellemers, 2009). In lijn met de ontbrekende resultaten bij de eerste hypothese, is ook hiervoor geen ondersteuning gevonden. De interventies hebben geen significante invloed gehad op de ervaren *bedreigingsgerelateerde*- en *uitdagingsgerelateerde emoties*. Er is ook hier wel een trend te zien in de gemiddelden. Deze verschuiven in de verwachte richting. Zo nemen *de uitdagingsgerelateerde emoties* bij de interventiecondities toe per meting en blijft deze bij de controle conditie ongeveer gelijk.

Over de jaren heen is de benadering die centraal stond omtrent het combineren van rollen verschoven van een wat meer negatieve naar een wat meer positieve benadering. Eerder stond centraal dat de hoeveelheid tijd en energie beperkt is: de hoeveelheid tijd en energie die nodig is om een rol goed te vervullen, kan niet gebruikt worden voor een andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977; Carlson, et al., 2000; Parasuman & Greenhaus, 2002). Recentelijk staat echter een veel meer positieve kant centraal (Casper, et al., 2007). Een bepaalde rol blijkt namelijk ook energie te kunnen genereren, waardoor het makkelijker wordt de andere rol uit te voeren (Carlson, et al., 2006; Van Steenbergen, et al., 2007). Op deze wijze kunnen rollen elkaar faciliteren. In lijn met deze theorieën is in het huidige onderzoek zowel de mate van het ervaren van conflict als de mate van het ervaren van facilitatie gemeten. Hoe meer er sprake is van *rolfacilitatie* en hoe minder van *rolconflict*, des te beter is de balans tussen werk- en privé (Van Steenbergen, 2008).

In het huidige onderzoek is geen verschil gevonden in de mate van ervaren *conflict (WT en TW)* en *facilitatie (WT en TW)*. Zowel op het gebied van *energie (conflict en facilitatie)* als *psychologie (conflict en facilitatie)* blijkt er geen effect van de interventie over de tijd. Dit is ook weer in lijn met de uitgebleven effecten bij de eerdere hypothesen. Er is wel een marginaal hoofdeffect gevonden van het meetmoment op het gebied van *psychologisch conflict (TW)*. Er wordt dus minder psychologische interferentie ervaren van thuis naar werk over de tijd. Omdat dit niet

interacteert met de condities, is dit niet toe te schrijven aan de interventies. Hierbij zou dus ook wederom gesteld kunnen worden, dat alleen het invullen van de vragenlijsten invloed heeft op de mate van het ervaren van een psychologisch conflict.

Wanneer er sprake is van een toename in rolfacilitatie en een vermindering van rolconflict was de verwachting dat dit zou samenhangen met een betere *balans* tussen de rollen (Van Steenbergen, et al., 2007; Van Steenbergen, et al., 2008). Omdat er geen significante verandering is gevonden in het ervaren rolconflict en de ervaren rolfacilitatie over tijd, door de condities (energie WT en TW, psychologie WT en TW), is het in lijn met de verwachtingen dat *de algehele balans* tussen werk en privé ook niet verbeterd is.

Er is echter wel een hoofdeffect van conditie bij de *algehele balans* en dit effect is ook gevonden in de additionele analyses. Dit geeft aan dat er een verschil is in de balans van werk en privé tussen de condities. De balans verschilt echter niet over de tijd. Dit verschil tussen de condities was al aanwezig voorafgaand aan het onderzoek. In het huidige onderzoek is de data van de Rolverrijkingsbenadering gegenereerd. Ondanks dat de dataverzameling op een gelijkwaardige manier heeft plaats gevonden, is er dus geen sprake van random sampling. Het verschil in sociaal netwerk van de student is hoogst waarschijnlijk verschillend. Dit heeft invloed gehad op de participanten. De Rolverrijkingsbenadering scoort relatief hoger op algehele balans dan de andere interventies. Dit is al op T0 zichtbaar. De score van de Rolverrijkingsbenadering interventie is op T0 4.91 in vergelijking met 4.36 (controle), 4.41 (Zegeningen tellen) en 4.31 (Persoonlijke hulpbronnen). De gemiddelden op deze schaal verschuiven in de verwachte richting. Zo neemt de score op *algehele balans* bij de interventiecondities toe per meting en blijft deze bij de controle conditie ongeveer gelijk. Ondanks dat er geen sprake is van een significante interactie, lijkt er wel een effect zichtbaar in de toename van de gemiddelden.

Naast een betere *balans* tussen werk en privé zou een uitdagende beoordeling door een proactievare houding en positieve motivatie, ook tot een grotere *tevredenheid* op het werk en thuis leiden (Van Steenbergen, et al., 2008; Seligman, et al., 2005). Daarnaast hebben Norris en Weisbuch (2004) aangetoond dat een uitdagende beoordeling tot een betere *prestatie* leidt dan wanneer een stimulus als bedreigend wordt beoordeeld. In lijn met deze bevindingen was de verwachting dat er door de participanten in de interventiecondities een grotere tevredenheid en prestatie zou worden gerapporteerd dan de participanten in de controle conditie. Dit wordt

echter niet ondersteund door het huidige onderzoek. Ondanks dat er een hoofdeffect is van het meetmoment en conditie met betrekking tot de *tevredenheid op het werk* en een hoofdeffect van conditie met betrekking tot de *prestatie thuis*, is er in lijn met de eerder genoemde ontbrekende (significante) effecten, geen sprake van een effect op de tevredenheid en prestatie.

Bij de Rolverrijkingsbenadering (die in het huidige onderzoek ontwikkeld is), blijkt een hoofdeffect van conditie. Dit wijst er wederom op dat de groepen al verschillen voorafgaand aan het onderzoek. Zo scoren de participanten van de Rolverrijkingsbenadering op *Tevreden werk* 7.67 terwijl de controle groep 6.59 scoort.

Naar aanleiding van deze resultaten kan er geconcludeerd worden dat er, ondanks de verschillen tussen groepen over de tijd in gemiddelden, geen effect gevonden is van de micro-interventies. Deze resultaten zijn niet in overeenkomst met de verwachte resultaten gebaseerd op de theorie. Dit geldt voor alle condities dus kan er ook niet worden gesteld dat de ene interventie een groter effect heeft dan de andere.

Gezien de theoretische basis, de verschillen in de gemiddelden tussen de condities, de meetmomenten en de gevonden hoofdeffecten, maar het uitblijven van significante effecten, zullen hieronder enkele mogelijke verklaringen worden besproken. Allereerst zullen mogelijke theoretische verklaringen worden besproken, vervolgens enkele praktische verklaringen betreffende de opzet van de interventie, de participanten en de inhoud van de interventie. Hierbij zal ook gebruik worden gemaakt van de terugkoppeling die gegeven is door de participanten ('member check'). Om de verklaring aan robuustheid te laten winnen is aan de participanten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek, een tweetal vragen voorgelegd: (1) Herkennen jullie de resultaten van dit onderzoek en (2) Hebben jullie daar een verklaring voor?

Van de 58 participanten (Rolverrijkingsbenadering) hebben er 20 een reactie gegeven.

Theoretische onderbouwing

Bij het uitblijven van significante effecten kan de vraag worden gesteld of de theoretische basis van het huidige onderzoek voldoende is. Ondanks dat de theorieën regelmatig onderbouwd zijn, is er in het huidige onderzoek geen gelijkwaardig resultaat gevonden. De beoordeling van een situatie bleek volgens Van Steenbergen (2008) te beïnvloeden, dientengevolge zou de situatie meer als uitdagend of als

bedreigend ervaren worden (Lazarus & Folkman, 1984). Wanneer er sprake was van een meer uitdagende beoordeling, zou dit tot een meer proactieve houding en meer positieve motivatie leiden (Van Steenbergen, et al., 2008; Seligman, et al., 2005). Daardoor zou de mate van rolconflict afnemen en de mate van rolfacilitatie toenemen, met als gevolg een betere algehele balans tussen werk en privé. Gezien het uitblijven van effecten in het huidige onderzoek kan er op verschillende punten een kritische noot geplaatst worden bij de theoretische onderbouwing.

Allereerst kan de beïnvloeding van de beoordeling (uitdagend) niet voldoende hebben plaatsgevonden. Van Steenbergen et al. (2008) hebben aangetoond dat deze beïnvloeding mogelijk is door alleen een tekst. In het huidige onderzoek is er getracht deze beïnvloeding te laten plaatsvinden met een tekst en een interventie. Vreemd genoeg wordt er hier geen effect gevonden. Van Steenbergen et al. (2008) hebben echter niet aangetoond dat deze beïnvloeding kan ontstaan door middel van een interventie. Wellicht is deze beïnvloeding niet voldoende van de grond gekomen waardoor de andere resultaten ook zijn uitgebleven.

Daarbij is er bij het onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008) de 'expansie' boodschap afgezet tegen een 'schaarste' boodschap. Dit zijn twee uitersten en daardoor is het verschil tussen de groepen groter. In het huidige onderzoek wordt de uitdagende boodschap alleen tegen een controle groep afgezet. Hier is het verschil tussen de groepen kleiner en minder snel significant.

Naast het feit dat de interventies wellicht niet voldoende een uitdagende beoordeling hebben beïnvloed, kunnen ook de uitkomsten van de interventies niet overeenkomstig zijn geweest met de gewenste. Zo zijn de interventies 'zegeningen tellen' en 'persoonlijke hulpbronnen' eerder getoetst door Seligman et al. (2005). Deze bleken effectief in het verminderen van depressie en het vergroten van tevredenheid. Er is echter nog niet aangetoond dat deze interventies ook daadwerkelijk effect hebben op het verbeteren van de balans tussen werk en privé (Seligman et al., 2005).

De redenering in het huidige onderzoek omtrent de *happiness* interventies (Zegeningen tellen en Persoonlijke hulpbronnen) is dat meer geluk een positievere kijk op de combinatie van werk en privé oplevert, met als gevolg dat de combinatie meer als een uitdaging zal worden beschouwd. Gezien deze redenering kan het effect op verschillende punten uitgebleven zijn. Zo kan wellicht het vergroten van geluk geen positievere kijk hebben opgeleverd waardoor de uitdagende beoordeling ook is

uitgebleven. Bij de Rolverrijdingsbenadering is de redenering dat, door te kijken naar wat de combinatie oplevert, dit een positievere kijk op de combinatie oplevert en daardoor een uitdagende beoordeling zal genereren. Ook hier geldt dat er op de verschillende elementen van de redenering een effect uitgebleven kan zijn, waardoor het gewenste effect van de interventies is uitgebleven. Dientengevolge zullen de interventies niet het gewenste effect hebben opgeleverd.

De uitvoering

Ook zijn er nog enkele opmerkingen te plaatsen bij de uitvoering van de interventies. In de uitvoering worden de volgende aspecten onderscheiden: De instructie, duur, begeleiding, selectieve groep, de meetinstrumenten en de zelf-regulatie van de participanten.

Instructie

Een mogelijke verklaring voor de uitblijvende effecten kan liggen in de instructie voor de oefening. Wellicht was de instructie voor de oefening niet helder genoeg en zijn de oefeningen dientengevolge niet naar behoren uitgevoerd. Bij de Rolverrijdingsbenadering werd door een van de deelnemers aangegeven: 'Ik had het gevoel dat ik iets moest doen maar het was mij niet helder wat. Je gaf aan dat je met momenten van rust wat kon doen of meditatie, geloof ik. Maar ik heb een duidelijke instructie gemist.' Dit zal mogelijk bij meerdere participanten het geval kunnen zijn geweest. Dit kan van grote invloed zijn geweest op de resultaten. Daarbij kan naast de instructie, de tekst die een uitdagende beoordeling diende te creëren niet voldoende gelezen is, waardoor het effect uit bleef. Ook kan het slechts eenmalig lezen van de tekst niet voldoende zijn geweest voor een effect voor de hele week. Wellicht was, omdat de tekst slechts eenmaal aan het begin van de week was gelezen, de *priming* voorafgaand aan de oefeningen in de loop van de week, al weer weggezakt.

Duur

Daarbij kan de duur van de interventie ook een verklaring zijn. Het is aannemelijk dat een interventie met een duur van 7 dagen, te kort is om te resulteren in een significant verschil. Voor een effectieve gewenning en internalisatie van de interventies lijkt een langere tijd nodig te zijn. Wellicht is het ook een mogelijkheid dat de oefeningen niet direct op de juiste manier zijn uitgevoerd. Gedurende de week moesten de

participanten eerst nog vertrouwd raken met de oefening en 'uitvogelen' hoe deze oefening op de juiste manier uitgevoerd kon worden. Wanneer de interventies langer duren, is het waarschijnlijk dat de oefeningen beter uitgevoerd kunnen worden (omdat de participanten er vertrouwder mee zijn geraakt) en er een groter effect gerealiseerd kan worden.

Seligman (2005) geeft betreffende de duur van de interventies ook aan dat een week wellicht te kort is om de interventie volledig onder de knie te krijgen. Dit is echter van groot belang. Wanneer de interventies goed worden toegepast, blijken de ze positief bekrachtigend werken. Er bleek dat wanneer participanten de interventies spontaan nog extra toepasten, ze er meer vertrouwd mee raakten en dit een groter effect opleverde. De interventies bleken belonend omdat ze als 'leuk' werden ervaren. Daardoor gingen participanten ze nog vaker doen, wat weer een groter effect opleverde. De interventies zorgde voor een positieve bekrachtiging en dientengevolge voor een positieve spiraal. Wanneer participanten de interventies onvoldoende frequent uitvoeren, zal dit effect uitblijven.

Daarbij heeft 75% van de participanten de interventie niet elke dag toegepast. Dientengevolge zal bij het grootste gedeelte van de groep minder effect zichtbaar zijn. Ook heeft slechts 1.3 % na afloop van de interventieweek de oefening nog toegepast. Het ligt in lijn der verwachting dat de effecten (voornamelijk op T2) hierdoor minder groot zijn. Omdat na afloop de interventie niet meer is uitgevoerd, is de mate waarin de participanten de combinatie van werk- en privé als een uitdaging zien, en alle gevolgen daarvan, niet versterkt.

Bij een duur van 7 dagen kan er voor een groot gedeelte sprake zijn van een momentopname en hebben onvoorziene zaken op een dergelijke korte periode een grotere invloed. Aangezien de interventieweek vlak voor de voorjaarsvakantie heeft plaatsgevonden en er veel moeders van schoolgaande kinderen meededen, kan het zijn dat er door de participanten nog veel voorbereidingen getroffen moesten worden. Hierbij kan worden gedacht aan opvang, vakantieplannen, inpakken, werk afronden en afspraken plannen. Door deze drukte zijn veel participanten er wellicht minder aan toegekomen om de oefening op een juiste manier uit te voeren. Dit is ook terug gekomen uit de 'member check'.

Begeleiding

Naast het feit dat de instructie wellicht niet voldoende helder was voor de participanten, kan ook de mate van begeleiding van invloed zijn geweest op de effectiviteit van de interventies. Gedurende de interventieweek is er naast een herinnering verder geen begeleiding of instructie verstrekt. Dientengevolge kunnen er vragen van de participanten zijn blijven liggen. Dit kan ook van invloed zijn op de effectiviteit. Het behoort tot de mogelijkheden dat wanneer er extra begeleiding plaats had gevonden de participanten de oefening beter konden uitoefenen en er daardoor een grotere effectiviteit zal zijn. In het eerder genoemde onderzoek van Hammer et al. (2011) was er sprake van uitgebreide voorbereidende trainingen voorafgaand aan de daadwerkelijke interventie. Er werd in dat onderzoek een effect gevonden van de training op de verbetering van werk en privé. Dit was weliswaar slechts het geval bij een gedeelte van de participanten. Het effectief uitvoeren van een interventie blijkt echter gemakkelijker wanneer hierbij een uitgebreide instructie en eventuele training is gegeven.

Bij de interventie Persoonlijke Hulpbronnen in het onderzoek van Seligman et al. (2005) kregen de participanten en test waaruit deze hulpbronnen kwamen. In het huidige onderzoek moeste de participanten dit zelf doen. Extra begeleiding in het destilleren van deze eigenschappen, zou de effectiviteit van de interventie kunnen laten toenemen.

Selectieve groep

Een andere kanttekening die geplaatst kan worden bij de uitvoering van huidig onderzoek is de mate van selectie van de groep participanten. Omdat men zich voor deze interventie kon aanmelden, is er van te voren een bepaalde selectie geweest. De vrouwen die zich hebben opgegeven voor deelname, zullen hoogst waarschijnlijk voorafgaand aan het onderzoek al bewuster met de werk-privé balans bezig zijn geweest. Zij hebben zich opgegeven omdat dit onderwerp hen aansprak. Dientengevolge heeft de mate van bewustwording wellicht niet veel (extra) effect gehad. Zij hebben mogelijk al vaker een afweging gemaakt over de combinatie dan de vrouwen die zich niet hebben opgegeven. Ze hebben dus al regelmatig stil gestaan bij de positieve en negatieve punten van de combinatie. Voor hen heeft echter de positieve kant de doorslag gegeven. Een participant van de Rolverrijdingsbenadering geeft aan: ‘ Ik heb al vaak de afweging gemaakt tussen wel of niet werken, maar kies

steeds toch voor wel werken. Ik heb dus al vaak stil gestaan bij de voordelen en de oefening was daardoor niet echt vernieuwend.’. Door het feit dat er mogelijk onbewust een (voor)selectie heeft plaats gevonden bij de participanten, kan dit de effecten van de interventies hebben vertekend. Wanneer er een interventie wordt toegepast door een selectieve groep die al erg bewust is van de opbrengsten van werk en privé, zal deze interventie mogelijkerwijs geen vernieuwende beoordeling opleveren. Daardoor zullen waarschijnlijk ook de verwachte effecten van deze interventie uitblijven.

Meetinstrument

Een andere kanttekening kan geplaatst worden bij het meetinstrument. De participanten moesten drie maal bijna dezelfde vragenlijst invullen. Dit werd ook door de participanten aangegeven: ‘ik had het idee dat ik drie keer exact dezelfde vragenlijst aan het invullen was, dit zorgde voor irritatie en zorgde ervoor dat ik deze vragenlijst niet volledig geconcentreerd heb ingevuld.’. Wellicht is dit meerdere participanten overgegaan en heeft dit invloed gehad op de wijze waarop de participanten de vragenlijsten hebben ingevuld.

Daarbij gaat het om subjectieve metingen. De participanten moesten aangeven in hoeverre bepaalde zaken op hen van toepassing waren. Wellicht is er subjectief geen effect zichtbaar maar is dit objectief gezien wel het geval. Omdat de participanten steeds dezelfde vragenlijsten in dienden te vullen, hebben zij wellicht hun eerdere scores onbewust onthouden. Dit lijkt overeen te komen met het *Carry over effect* (Goodwin, 2007). Hierbij hebben eerdere metingen invloed op de scores op latere metingen. Dit lijkt ook op een leereffect. Door het invullen van de vragenlijsten hebben participanten bepaalde items onthouden en dit heeft effect op hun scores op latere metingen. Daardoor waren zij mogelijk vanuit hun geheugen, de metingen daarop, meer geneigd om een gelijkwaardig antwoord te geven ondanks dat er wellicht sprake was van een verandering. Deze effecten zijn dan niet naar voren gekomen in de analyse, maar zijn wel aanwezig.

Ook kan er nog een kanttekening geplaatst worden bij de eventuele effecten die er wel zijn, maar niet gemeten werden door de vragenlijst. Hierbij kan men denken aan andere uitkomstvariabelen als fysieke effecten of een vergrote tevredenheid van de partner en kinderen.

Zelf-regulatie

Een ander punt dat bij deze groep specifieke aandacht verdient, is het feit dat door de combinatie van alle rollen en drukte er een groot beroep wordt gedaan op de zelf-regulatie van de participanten. Tijdens de interventieweek moesten ze naast hun gewone activiteiten ook nog de oefening volbrengen. Veel participanten hebben aangegeven dat ze dit niet altijd naar behoren hebben gedaan. Zo gaf een participant van de Rolverrijdingsbenadering aan tegen het einde steeds minder toe te komen aan het goed stilstaan bij de voordelen van de combinatie van werk en privé en dat dit lag aan de drukte thuis. Zelf-regulatie is een belangrijk fenomeen gerelateerd aan discipline. Wanneer er sprake is van vermoeidheid en er gedurende de dag al veel zelf-regulatie heeft plaatsgevonden, kan dit gevolgen hebben voor de discipline om de oefening uit te voeren (Molden & Dweck, 2006). De participanten zullen hierdoor de oefening minder goed of helemaal niet hebben uitgevoerd, waardoor de oefening onvoldoende effect had en de verwachte resultaten in het huidige onderzoek niet gevonden zijn.

Vervolgonderzoek

Naar aanleiding van de hierboven gemaakte opmerkingen met betrekking tot het huidige onderzoek, zullen hieronder enkele suggesties voor vervolgonderzoek worden gegeven. Allereerst zullen er suggesties worden gegeven voor verbetering van het huidige onderzoek. Vervolgens zullen er nog suggesties worden gegeven voor aanvullend onderzoek. Tot slot zal er een conclusie worden gegeven.

Suggesties voor interventies

De eerste suggestie voor vervolgonderzoek heeft betrekking op de duur van de interventie. Om een groter effect te genereren zal de interventie een langere duur moeten hebben. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden om in plaats van 7 dagen, de interventie te verlengen met 3 dagen. Hierdoor kan de oefening beter geïnternaliseerd worden, beter uitgevoerd worden en meer worden geïntegreerd in het dagelijks leven met als mogelijk gevolg een groter effect.

Daarbij aansluitend zal er gedurende de interventie een intensievere begeleiding aanwezig moeten zijn. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan een extra instructie en extra *uitdagende boodschap* elke dag van de interventie. Daardoor zal er wellicht een groter effect zijn op de primaire beoordeling. Wanneer de participanten

extra instructie krijgen, zal de oefening wellicht beter uitgevoerd worden. Daardoor zal de interventie wellicht effectiever zijn. Daarbij lijkt het waarschijnlijk dat wanneer er extra instructie en aandacht aan de participanten wordt gegeven, de betrokkenheid en *commitment* van de participanten vergroot wordt. Daardoor zullen de participanten wellicht meer motivatie krijgen en de oefening daardoor beter uitvoeren.

Meetinstrument

Tot slot kan er met betrekking tot de metingen gekozen worden om de verschillende metingen (T0, T1, T2) anders op te bouwen. De vragen worden dan niet telkens in dezelfde volgorde gesteld, wat irritatie en een *Carry over effect* bij de participanten kan voorkomen (Goodwin, 2007). Dit zal een representatiever resultaat opleveren. Ook kan er gekozen worden om extra metingen op te stellen en deze bij de partner en leidinggevende of collega van de participant af te nemen. Zo kunnen eventuele effecten die door de participant zelf niet worden opgemerkt wel worden nagegaan.

Participanten

Ook kunnen de participanten wellicht op een andere manier geworven worden. Om te voorkomen dat er een selectie plaatsvindt voorafgaand aan het onderzoek, is er wellicht een manier van werven noodzakelijk die een meer representatieve groep genereert van de populatie werkende vrouwen met kinderen. Daardoor zullen er waarschijnlijk meer van de verwachte resultaten optreden en zullen deze resultaten dan ook beter te generaliseren zijn naar de rest van de populatie.

Verder kan er met betrekking tot de participantenpopulatie ook gekeken worden naar het effect van de interventies op mannen die een werk- en gezinsleven combineren. Het blijkt namelijk dat ook steeds meer mannen de combinatie van werk en privé opzoeken en dat deze combinatie ook voor hen soms lastig is (www.Rijksoverheid.nl, 2010). Daarom lijkt ook daar een relevante doelgroep voor een dergelijke interventie zichtbaar te worden.

Tot slot kan er met betrekking tot de participanten ingespeeld worden op de persoonlijkheid. Uit onderzoek blijkt namelijk dat bepaalde persoonlijkheden van nature meer geneigd zijn om een situatie als uitdagend te beoordelen (Podsakoff, LePine & LePine, 2007). Persoonlijkheid kan de relatie tussen informationele beïnvloeding en de mate waarin een situatie als uitdagend wordt beoordeeld beïnvloeden. Openheid voor ervaringen kan een voorbeeld van een dergelijke

persoonlijkheidstrek zijn. Individuen die hier hoog op scoren kunnen geneigd zijn om een situatie, na informationele beïnvloeding, sneller als uitdagend te beoordelen. Bij een mogelijk vervolgonderzoek kunnen verschillende groepen worden opgesteld en met elkaar worden vergeleken op basis van hun persoonlijkheid. Wellicht is er bij een persoonlijkheid die hoog scoort op openheid voor ervaringen, sprake van een groter effect van de interventie omdat zij door de informatie sneller geneigd zijn een uitdagende beoordeling te geven.

Conclusie

Ondanks dat de interventies in het huidige onderzoek geen significante verbetering van de balans hebben opgeleverd is er wel degelijk een trend (toename of afname in scores in de verwachte richting) te zien die hoopgevend is voor vervolgonderzoek. Er is geen ondersteuning gevonden voor de hypothesen dat de participanten de combinatie van werk en privé meer als een uitdaging en minder als bedreiging zien, dat de participanten een groter gevoel van controle en balans ervaren en meer tevreden zijn en een betere prestatie leveren. Gezien de mogelijke verbeteringen op het huidige onderzoek zal toekomstig onderzoek mogelijk wel tot significante effecten kunnen leiden. Dientengevolge zal er dan goede mogelijkheid ontstaan voor het creëren van interventies voor een betere werk- privé balans.

Referenties

- Allen, T. D. & Amstrong, J.A. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health. *American Behavioral Scientist*, 49, 1204-1221.
- Allen, T.D., Johnson, R.C., Saboe, K.N., Cho, E., Dumani, S. & Evans, S. (2011). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 17-26.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324-341.
- Blascovich, J., Seery, M. D., Mugridge, C. A., Norris, R. K., & Weisbuch, M. (2004). Predicting athletic performance from cardiovascular indexes of challenge and threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 683-688.
- 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., Kackmar, 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.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO / OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92, 28-43.
- Demerouti, E., Bouwman, K., Sanz-Vergel, A.I. (2011). Job Resources Buffer the Impact of Work-Family Conflict on Absenteeism in Female Employees. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 166-176.
- Doornik, M. & Donkers, J. (1998). De invloed van werkende moeders op het welzijn van middelbare scholieren. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 1, 34-41.
- Eurostat News Release (2011). *Women and men in the EU seen through figures*. Verkregen op 23-03-2012. <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- Frederickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.
- 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.

- Goodwin, C.J. (2007). *Research in Psychology, Methods and Design*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- 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. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*, 72–92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, *14*, 236–243.
- Haslam, S. A., Jetten, J., O'Brien, A., & Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: Support for the self-categorization model of stress. *Stress and Health*, *20*, 3–9.
- Isen, A. M. (2000). Positive affect and decision making. In M. Lewis & J.M. Haviland-Jones (Eds.), *Psychological and biological approaches to emotion* (pp. 75–94). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kelly E.L., Kossek E.R., Hammer L.B., Durham M., Bray J., Chermack K., Murphy, L.A. & Kaskubar, D. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work-family initiatives on work-family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals*, *2*, 305–349.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, 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*, *1*, 150-170.
- Levine, M., & Reicher, S. (1996). Making sense of symptoms: Self-categorisation and the meaning of illness and injury. *British Journal of Social Psychology*, *35*, 245-256.
- Marks, S. P. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *42*, 921–936.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A. & Baltes, B.B. (2010). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour*, *5*, 166-176.
- Molden, D.C. & Dweck, C.S. (2006). Finding meaning in psychology: A lay theories approach to self-regulation, social perception and social development. *American Psychologist*, *61*, 192-203.

- Parasuman, S. & Greenhaus, J.H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299–312.
- Peeters, M., Watez, C., Demerouti, E. & de Regt, W. (2009). Work-Family culture, work-family interference and well-being at work. Is it possible to distinguish between a positive and a negative process? *Career Development International*, 14, 700-713.
- Perry- Jenkins, M., Repetti, R.L. & Crouter, A.C.(2000).Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981–998.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge and stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behaviour: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438–454.
- Rijksoverheid, de (2010). *Vaders willen betere combinatie werk en gezin*. Verkregen op 12-10-2012: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2010/05/31/vaders-willen-betere-combinatie-werk-en-gezin.html>.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. W., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275–296.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2006). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- 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.
- Teasdale, J.D., Pope, M., Moore, R.G., Hayhurst, H., Williams, S. & Segal, Z.V. (2002). Metacognitive Awareness and Prevention of Relapse in Depression: Empirical Evidence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70, 275–287.
- 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., 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. and N. Ellemers (2009). Is Managing the Work-Family Interface Worthwhile? *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 617-642.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, *66*, 398-412.

Onderzoeksproject *‘Grijp uw kans, creëer balans’*

*Opbrengsten van de combinatie
werk en gezin*



Universiteit Utrecht

*Ontwikkeld door: Josianne van der Waals, onder begeleiding
van Dr. Elianne van Steenbergen, Arbeids- en
Organisatiepsychologie*

Utrecht, 05-02- 2012

Beste deelnemster,

U heeft zich aangemeld om deel te nemen aan het onderzoek ‘Grijp uw kans, creëer balans’. Bedankt hiervoor! Zoals eerder vermeld vraag ik 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 hebt u op dit moment al één vragenlijst ingevuld. Zo niet, doe dit dan alstublieft zo snel mogelijk en **voordat** u verder gaat met het lezen van deze introductie en instructie.

Hieronder geef ik u eerst informatie over het combineren van werk en privé aan de hand van een voorgaand onderzoek. Hieruit is gebleken dat er veel positieve kanten zitten aan het combineren van werk- en gezinsleven. Voorbeelden van deze positieve opbrengsten worden besproken. Daarna volgt de instructie van de methode die we u vragen de komende week (**van 6 februari tot en met 12 februari**) toe te passen in uw eigen leven.

Ik wil 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 het 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 mijn onderzoek, alleen dan slaagt het. Ik hoop 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, die ook waardevol kan zijn voor anderen die werk en gezin combineren.

Als blijk van waardering verloot ik onder de deelnemers 3 VVV-bonnen. Hiermee kunt u zelf uw cadeau kiezen. Dat kan van alles zijn: dat ene spannende boek of juist

iets fleurigs voor in de tuin. Maar zelfs een avondje uit eten of een dagje erop uit naar een attractiepark is mogelijk. En mocht u geïnteresseerd zijn in de resultaten van het onderzoek, dan kunt u eind juni een email verwachten met het uiteindelijke artikel.

Kortom: Grijp uw kans, creëer balans!

Mocht u na deze introductie en instructie nog vragen hebben, kunt u altijd mailen naar creeerbalans2012@gmail.com of bellen naar Josianne van der Waals 06-46055829

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

Vriendelijke groeten,
Josianne van der Waals

Begeleiding: Dr. E.F. van Steenbergen
Arbeids & Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht

Introductie

Opbrengsten van werk en gezin combineren

In het dagelijks leven richten mensen zich vaak op wat er allemaal niet goed gaat in het leven. Zo wordt er meer gekeken naar wat er niet gelukt is op een dag in plaats van wat er juist wél goed is gegaan. In de positieve psychologie gaat men er echter vanuit dat we onze “aandacht moeten richten op wat er goed gaat in het leven”. Zo blijkt dat wanneer we ons richten op wat er goed is en goed gaat in ons leven, de kwaliteit van ons leven vergroot wordt (Seligman, 2000).

Dit geldt ook voor de combinatie van een werk- en gezinsleven. Soms zijn wijzelf (en de media) geneigd te focussen op de tijdnood of stress die wordt ervaren in het combineren van een baan en het leven thuis. Deze kant is er natuurlijk ook. Maar over het algemeen levert het combineren van werk en thuisrollen (bv. de rol van ouder, partner, familielid) mensen juist erg veel op, zo blijkt uit onderzoek.

Onlangs is er binnen verschillende organisaties in Nederland grootschalig wetenschappelijk onderzoek verricht naar het combineren van werk en gezin (Jongstadt & van Alphen, 2011). Uit dit onderzoek blijkt dat er zowel negatieve als positieve aspecten verbonden zijn aan de combinatie van werk en gezin. Echter, de **positieve aspecten en ervaringen blijken te overheersen**. Opbrengsten zijn er op verschillende gebieden. Zo wordt vaak genoemd dat het combineren van rollen voor afwisseling zorgt en ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling. Het levert ook vaak een sterk gevoel op van ‘op beide vlakken mee tellen’, zoals Annelies (35 jaar en moeder van 2 jonge kinderen) aangeeft:

‘Er zijn vaak momenten dat ik zó tevreden ben: ik heb een leuke baan, een fantastisch gezin en doe op beide gebieden mee’.

Daarnaast blijken mensen te beschikken over een vrij rijkelijke hoeveelheid energie en kan het vervullen van verschillende rollen je nieuwe energie géven. Uit het onderzoek blijkt dat je tijdens je werk energie kunt opdoen, waardoor je meer energie hebt om aan je leven thuis te besteden. En andersom kun je thuis ook energie opdoen, waardoor je meer energie hebt om je werk uit te voeren. Werk kan dus een positieve invloed hebben op het leven thuis, en het leven thuis kan een positieve invloed hebben

op het werk. Voorbeelden van dergelijke opbrengsten staan hieronder met citaten weergegeven.

Het geeft energie

‘Natuurlijk voel ik me soms vermoeid door de combinatie van werk en het gezinsleven, maar vaak merk ik dat ik wanneer ik vermoeid het huis verlaat, ik opgeladen en vol energie van mijn werk terugkom en me verheug om een gezellige avond’. (Suzanne, 32 jaar en moeder van een dochter van 1 jaar)

Efficiënter met tijd

‘Doordat ik een bepaalde tijd thuis nodig ben, word ik gestimuleerd om de tijd die ik op mijn werk ben efficiënter te zijn’ (Rosalie, 38 jaar en moeder van 3 kinderen basisschool leeftijd).

Nieuwe dingen leren

Bij het opvoeden van mijn kinderen leer ik dingen die bij het aansturen van m’n team eigenlijk ook heel nuttig zijn en op het werk doe ik ook vaardigheden op die thuis handig zijn’. (Nicole, 37 jaar en moeder van , kind van 4 en van 10 jaar).

Afstand nemen

‘Door mijn leven thuis met kinderen en partner kan ik mijn werk veel beter relativeren. Andersom kan het ook prettig zijn om op het werk te zijn; dat helpt je op zaken die thuis spelen in perspectief te zien.’ (Sophie, 33 jaar en moeder van een baby en kind van 3 jaar).

Kortom, het onderzoek laat zien dat het combineren van werk en gezin mensen verschillende positieve dingen kan opleveren. Straks vragen we u voor uzelf na te gaan wat het combineren van uw werk en gezinsleven u oplevert.

Kijken naar wat iets oplevert is een leerproces. De oefening die u 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 bij de positieve zaken stil te staan en in het dagboek te noteren. 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.

Instructie

Wellicht herkent u zich in sommige van de bovenstaande citaten, of misschien haalt u andere positieve zaken uit het combineren van een werk- en gezinsleven?

Ik vraag u nu na te denken over wat het combineren van werk en gezin **u oplevert**. Noteer dit in uw online dagboekje, de link hiervoor vindt u in uw email met de naam 'eerste dagboekje'.

Daarna krijgt u de komende week elke dag (di 7 februari t/m zondag 12 februari) een online dagboekje per mail opgestuurd. Ik wil u vragen om elke dag even stil te staan bij positieve zaken, ervaringen of momenten in het combineren van werk en gezin. Er wordt van u verwacht dat u hierover **iedere dag een korte aantekening maakt in uw dagboekje**. Het is de bedoeling dat u uw positieve ervaringen noteert. U hoeft geen lange verhalen op te schrijven, maar voor het onderzoek is het voor ons wél belangrijk dat u elke dag iets noteert.

Kort samengevat:

Er wordt van u verwacht dat u:

- Vandaag (maandag 6 februari) het eerste dagboekje invult waarin u beschrijft wat het combineren van uw werk en gezinsleven u oplevert.
- Daarna elke dag van de week (7 feb t/m 12 februari) van dinsdag tot en met zondag:

Stilstaat bij positieve zaken die het combineren van werk en gezin u oplevert en hierover een korte notitie maakt in de online dagboekjes die u per mail ontvangt.

Veel succes en plezier met het uitvoeren van deze methode!

Dagboekje 1e dag:

Vul eerst uw unieke code in:

Uw verjaardag (vier cijfers) + eerste letter voornaam moeder + eerste letter voornaam vader.

Bijvoorbeeld: Is uw verjaardag op 6 oktober en bent u de dochter van Jannie en Bert, dan is uw code: 0610JB

Vandaag was een: Werk dag/ Vrije dag

U heeft net over het onderzoek gelezen dat laat zien dat het combineren van werk en gezin mensen verschillende positieve dingen kan opleveren.

Wellicht herkent u zich in sommige voorbeelden of misschien haalt u andere positieve zaken uit het combineren van een werk- en gezinsleven?

Ik vraag u nu stil te staan bij wat het combineren van werk en gezin **u oplevert**.

Het combineren van mijn werk- en gezinsleven levert mij het volgende op:

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

- Dit was het einde van de eerste dag van deze oefening.

Morgen ontvangt u het tweede dagboekje. Hierbij is het de bedoeling dat u enkele positieve ervaringen met de combinatie van werk en gezin van die dag noteert.

U kunt deze pagina afsluiten; uw gegevens worden opgeslagen.
Hartelijk dank voor uw medewerking!

Dagboekje dag 2-7

Vul eerst uw unieke code in:

Uw verjaardag (vier cijfers) + eerste letter voornaam moeder + eerste letter voornaam vader.

Bijvoorbeeld: Is uw verjaardag op 6 oktober en bent u de dochter van Jannie en Bert, dan is uw code: 0610JB

Vandaag was een: Werk dag/ Vrije dag

Maak een korte aantekening over de positieve zaken of momenten die u vandaag bij het combineren van uw werk en gezinsleven heeft ervaren.

Wat ging er bijvoorbeeld goed vandaag in het combineren van uw werk en gezinsleven? Wat heeft u als prettig of plezierig ervaren? Kwam uw werk uw leven thuis wellicht ten goede? Of uw leven thuis het werk? Waar voelde u zich goed over?

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

- Dit was het einde van de ... dag van deze oefening.

Morgen ontvangt u het ... dagboekje. Hierbij is het de bedoeling dat u wederom enkele positieve ervaringen met de combinatie van werk en gezin van die dag noteert.

U kunt deze pagina afsluiten; uw gegevens worden opgeslagen.
Hartelijk dank voor uw medewerking!

Creëer Balans T-0



Universiteit Utrecht

Welkom bij de vragenlijst behorende bij het onderzoek: "Grijp uw kans: creëer balans!"

De vragenlijst bestaat uit een aantal stellingen over verschillende onderwerpen die betrekking hebben op uw werk-privé balans.

Het invullen van de vragenlijst zal zo'n 10 a 15 minuten in beslag nemen. Per vraag/stelling kunt u aangeven in hoeverre u het met de stelling eens bent.

Zou u zo vriendelijk willen zijn de vragenlijst voor zondagavond (23:00 uur) 5 februari 2012 volledig ingevuld te hebben.

Beste deelnemster,

Allereerst nogmaals bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek.

Geef zo dadelijk bij de vragen en stellingen aan in hoeverre u het er mee (on)eens bent. Kies het antwoord dat zo dicht mogelijk bij u past. Ga bij het invullen van de vragen af op uw eerste indruk, die is vaak het beste.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat immers om uw persoonlijke mening of beleving.

Heel veel succes!

Josianne van der Waals

Onder begeleiding van: Dr. E. F. van Steenbergen

Demografische gegevens

Vul hieronder enkele persoonlijke gegevens in.

1 Leeftijd:

*Vul uw antwoord hier in:

2 Burgerlijke staat:

*Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Samenwonend of gehuwd, met thuiswonende kinderen
- Alleenstaand, met thuiswonende kinderen
- Inwonend bij ouders, met kinderen
- Anders

3 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?

*Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Lagere school
- MAVO, LBO
- HAVO, MBO
- VWO
- HBO
- WO

? Als uw opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt

4 Wat is uw huidige functie?

*Vul uw antwoord hier in:

?Omschrijft u een en ander zo duidelijk mogelijk, bijvoorbeeld "applicatieprogrammeur" in plaats van "IT-er".

5 In welke sector van de arbeidsmarkt bent u werkzaam?

*Kies a.u.b. een van de volgende mogelijkheden:

- Industrie
- Bouw
- Handel
- Horeca
- Vervoer
- Financiële instelling
- Zakelijke dienstverlening
- Communicatie
- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheidszorg en welzijnswerk
- Cultuur en vrije tijd
- Agrarische sector
- Anders

6 Aantal werkuren per week (volgens contract):

*Vul uw antwoord hier in:

7 Aantal uren per week feitelijk (inclusief evt. overwerk en dergelijke?)

*Vul uw antwoord hier in:

8 Hoeveel jaar bent u werkzaam in uw huidige beroep?

*Vul uw antwoord hier in:

9 Aantal kinderen:

*Vul uw antwoord hier in:

10 Leeftijd kinderen:

*Vul uw antwoord(en) hier in

leeftijd kind 1:

leeftijd kind 2 :

leeftijd kind 3 :

leeftijd kind 4 :

leeftijd kind 5 :

11 Hoeveel uur besteedt uw partner gemiddeld per week aan zijn/haar betaalde functie (inclusief overwerk en dergelijke)?

*Vul uw antwoord hier in:

Hoe kijkt u aan tegen het combineren van werk en privé?

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

12 Hoe kijkt u aan tegen het combineren van werk en privé?

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 7= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5.	6.	7. Helemaal mee eens
Het combineren van mijn werk en leven thuis beangstigt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben bang dat het combineren van werk en thuis steeds moeilijker zal worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het combineren van werk en thuis gaat niet goed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het combineren van werk en thuis kan er een hoop misgaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maak me zorgen over het combineren van mijn werk en leven thuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan moeilijkheden in het combineren van werk en thuis overwinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb controle over het combineren van mijn werk en leven thuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik laat me niet ontmoedigen door tegenslagen in het combineren van werk en thuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doordat ik werk en thuis combineer leer ik veel over mezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het zal mij lukken om mijn werk en leven thuis op goede wijze te combineren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan goed omgaan met het combineren van werk en thuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Omgaan met combinatie van werk en privé

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

13 Omgaan met de combinatie van werk en privé.

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 7= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5.	6.	7. Helemaal mee eens
Ik kan beïnvloeden hoe ik mijn werk en leven thuis combineer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mijzelf vaak inhouden omdat ik de wijze waarop ik mijn werk en leven thuis combineer toch niet kan veranderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan zelf veranderingen aanbrengen in de wijze waarop ik mijn werk en leven thuis combineer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet accepteren dat het combineren van werk en thuis gaat zoals het gaat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou meer moeten weten voordat ik iets kan veranderen in de manier waarop ik mijn werk en leven thuis combineer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kunnen combineren van werk en privé

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

14 Het kunnen combineren van werk en thuis.

Ik acht mijzelf in staat om mijn werk- en privé-
leven succesvol op elkaar af te stemmen

1= Helemaal
mee oneens

5 = helemaal
mee eens

Gevoelens over het combineren van werk en privé

15 *Zou u op een schaal van, 1= helemaal niet tot 7= heel erg, willen aangeven in hoeverre de stelling op u van toepassing is.*

Wanneer ik aan het combineren van mijn werk met mijn leven thuis denk, voel ik me,

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal niet	2.	3.	4.	5.	6.	7. Heel erg
Gespannen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verontrust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanhopig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemotiveerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enthousiast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tevreden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ontspannen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kalm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rustig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teleurgesteld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verdrietig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Positieve invloed van werk naar thuis: energie

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

16 Positieve invloed van werk naar thuis: energie.

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

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.

1 = helemaal
oneens

5 = helemaal
eens

Als ik thuiskom van mijn werk, ben ik vaak emotioneel opgeladen waardoor ik thuis een betere bijdrage kan leveren.

Als ik thuiskom van mijn werk ben ik vaak goedgehumeurd, waardoor de sfeer thuis positief beïnvloed wordt.

Positieve invloed van thuis naar werk: energie

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

17 Positieve invloed van thuis naar werk.

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal mee eens
Doordat ik thuis ontspan en energie op doe, kan ik mij beter richten op het uitvoeren van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doordat ik thuis ontspan en energie op doe, kan ik mij beter concentreren op mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na een activiteit met mijn partner/familie/vrienden kom ik vaak goedgehumeurd op het werk, waardoor de sfeer op mijn werk positief beïnvloed wordt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Negatieve invloed van werk naar thuis: vermoeidheid

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

18 Negatieve invloed van werk naar thuis: vermoeidheid.

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal mee eens
Na een werkdag ben ik vaak te uitgeput om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op me te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuiskom van mijn werk, ben ik vaak emotioneel zo leeg dat ik thuis geen bijdrage meer kan leveren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door alle druk op mijn werk, ben ik als ik thuiskom soms te gestresst om de dingen te doen die ik echt leuk vind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Negatieve invloed van thuis naar werk: vermoeidheid

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

19 Negatieve invloed van thuis naar werk.

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal mee eens
Door stress thuis, ben ik op het werk vaak afgeleid door thuiszaken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doordat ik vaak gestresst ben door verantwoordelijkheden thuis, heb ik moeite mij te concentreren op mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spanningen en bezorgdheid over mijn leven thuis verzwakken vaak mijn vermogen om mijn werk goed te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Positieve invloed van werk naar thuis: afstand nemen

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

20 Positieve invloed van werk naar thuis: afstand nemen.

Zou u op een schaal van, 1=helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal mee eens
Door mijn werk kan ik problemen thuis beter van mij afzetten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door mijn werk ben ik beter in staat om zaken thuis te relativeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door mijn werk kan ik op aangename wijze afstand nemen van zaken thuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Positieve invloed van thuis naar werk: afstand nemen

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

21 Positieve invloed van thuis op werk: afstand nemen.

Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal mee eens
Door activiteiten thuis kan ik werkgerelateerde problemen beter van me afzetten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door mijn leven thuis ben ik beter in staat werkzaken te relativeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door mijn leven thuis kan ik op aangename wijze afstand nemen van mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Negatieve invloed van werk naar thuis: bezig blijven

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

22 Negatieve invloed van werk naar thuis.

Zou u op een schaal van 1=helemaal mee oneens tot 5= helemaal mee eens willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. helemaal mee eens
Als ik thuis ben dan denk ik vaak aan werk gerelateerde problemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis ben dan denk ik vaak aan dingen die ik nog moet doen op het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis ben probeer ik vaak nog werk gerelateerde zaken te regelen of te plannen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Negatieve invloed van thuis naar werk: bezig blijven

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

23 Negatieve invloed van thuis op werk.

Zou u op een schaal van 1=helemaal mee oneens tot 5=helemaal mee eens willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. helemaal mee eens
Als ik aan het werk ben dan denk ik vaak aan problemen thuis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik aan het werk ben dan denk ik aan dingen die ik thuis nog moet doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik aan het werk ben probeer ik vaak dingen voor thuis te regelen of te plannen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Werk- privé balans

Hieronder volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste dagen voelt en gedraagt. Zou u aan willen geven in hoeverre u het oneens of eens bent met deze vragen? Wilt u daartoe voor alle vragen het antwoord dat het meest op u van toepassing is aankruisen?

24 Zou u op een schaal van, 1= helemaal mee oneens tot 7= helemaal mee eens, willen aangeven in hoeverre u het eens bent met de stelling.

De laatste dagen heb ik het gevoel dat;

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5.	6.	7. Helemaal mee eens
ik voldoende tijd heb voor zowel mijn werk als mijn privé-leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik voldoende aandacht kan besteden aan de dingen die ik belangrijk vind in werk en privé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik een goed gevoel heb over de manier waarop ik het combineren van mijn werk en privé-leven heb ingericht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de manier waarop ik mijn werk en privé-leven met elkaar combineer aansluit bij wat ik belangrijk vind in het leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik een goede balans heb tussen mijn werk en mijn privé-leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik tevreden ben met de manier waarop ik mijn werk en privé-leven met elkaar combineer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik goed in staat ben om zowel mijn werk- als privé verantwoordelijkheden te vervullen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zelf ingeschatte prestaties op het werk en thuis

25 Zou u op een schaal van, 1= geheel niet op mij van toepassing tot 7= geheel op mij van toepassing, willen aangeven in hoeverre de stelling op u van toepassing is.

Gemiddeld genomen heb ik over mijn werk het gevoel dat ik;

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Geheel niet op mij van toepassing	2.	3.	4.	5.	6.	7. Geheel op mij van toepassing
Voldoe aan de (prestatie)eisen die aan mij gesteld worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn verantwoordelijkheden nakom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taken die aan mij zijn toegewezen naar behoren af rond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taken die van mij verwacht worden goed uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De essentiële verplichtingen die ik heb nakom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26 Zou u op een schaal van, 1= geheel niet op mij van toepassing tot 7= geheel op mij van toepassing, willen aangeven in hoeverre de stelling op u van toepassing is.

Gemiddeld genomen heb ik over mijn leven thuis het gevoel dat ik;

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1. Geheel niet op mij van toepassing	2.	3.	4.	5.	6.	7. Geheel op mij van toepassing
Verantwoordelijkheden die ik heb nakom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taken die ik heb naar behoren afrond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taken die van mij verwacht worden goed uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voldoe aan de eisen die aan mij gesteld worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De essentiële verplichtingen die ik heb nakom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tevredenheid

27 Alles bij elkaar genomen; hoe tevreden bent u?

(Kies een cijfer van 1=heel ontevreden tot 10= heel tevreden)

*Kies het toepasselijk antwoord voor elk onderdeel:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
over uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
over uw privé-leven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

NB: 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.

Unieke code:

* geboortejaar van uw moeder + eerste letter voornaam moeder + eerste letter voornaam vader (bijv: 1922EW)

Alleen u bent dus degene die deze code kent. Wij kunnen deze code niet koppelen aan een persoon. Het gehele onderzoek wordt verder gebruik gemaakt van deze code. Vergeet dus niet om de code goed op te schrijven

Extra vragen T1

Evaluatie oefeningen

Geef bij onderstaande stelling aan in hoeverre deze op u van toepassing is

	1. Helemaal niet	2.	3.	4.	5.	6.	7. Helemaal wel
In hoeverre had u voorafgaand aan het onderzoek al ervaring met de oefeningen die u deze week heeft gedaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	0 dagen	1 dag	2 dagen	3 dagen	4 dagen	5 dagen	6 dagen.	Alle 7 dagen
Hoeveel dagen is het u gelukt om daadwerkelijk de oefeningen serieus uit te voeren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Helemaal niet leuk	2.	3.	4.	5.	6.	7. Heel erg leuk
Hoe leuk vond u het om de oefeningen uit te voeren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Extra vragen T2

	1. nooit	2.	3.	4.	5. vaak
In hoeverre heeft u, nadat de oefenweek was beëindigd, de oefeningen toegepast in uw dagelijks leven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Heel ongemoti veerd	2	3	4	5	6	7	8	9	10. Heel gemoti veerd
In hoeverre was u gemotiveerd om met het onderzoek mee te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>