

Universiteit Utrecht,  
Sociale Wetenschappen  
Utrecht, Juli 2011

De invloed van een ‘persoonlijke hulpbronnen’ micro  
interventie op de cognitieve beoordeling, werk-privé  
balans, prestatie en tevredenheid bij werkende moeders

---

Lisa Rigter (3055868)

Begeleider:  
Dr. Elianne F. van Steenbergen

Tweede beoordelaar:  
Gaby Reijseger

## **Inhoudsopgave**

Samenvatting .....	3
Abstract .....	4
Inleiding .....	5
Introductie .....	5
Rolconflict en facilitatie bij het combineren van werk en privé .....	6
Het Transactionele Model van Stress toegepast op de werk-privé balans .....	9
Recente ontwikkelingen in de positieve psychologie .....	11
Het huidige onderzoek .....	12
Methode .....	14
Procedure en design .....	14
Participanten .....	15
De interventie conditie .....	16
Meetinstrumenten .....	17
Resultaten .....	20
Manipulatie check .....	20
Gelijke groepen .....	20
Cognitieve beoordeling .....	22
Emoties .....	23
Werk-privé balans.....	24
Prestatie .....	26
Tevredenheid .....	27
Discussie .....	27
Bespreking resultaten .....	27
Praktische implicaties .....	30
Limitaties en suggesties voor vervolgonderzoek .....	30
Conclusie .....	34
Referenties .....	35
Bijlage 1: Introductie en instructie persoonlijke hulpbronnen interventie .....	40

## Samenvatting

Dit veld-experiment heeft aan de hand van het Transactionele Model van Stress (Lazarus & Folkman, 1994) gekeken naar het effect van een *persoonlijke hulpbronnen* micro interventie uit de positieve psychologie, op de cognitieve beoordeling, werk-privé balans en tevredenheid bij werkende moeders met jonge kinderen ( $N = 27$ ). Het huidige onderzoek had als doel op korte termijn om participanten situaties eerder als *uitdaging* en minder als *bedreiging* te laten beoordelen. Op langere termijn was het doel om een betere werk-privé balans (veel facilitatie, weinig conflict en een overall gevoel van balans) te creëren. Participanten hebben een week lang persoonlijke hulpbronnen ingezet en werden vergeleken met een controlegroep. De participanten hebben op drie meetmomenten online een vragenlijst ingevuld: voor aanvang van de interventieweek (T0), direct na de interventieweek (T1) en een maand na de interventieweek (T2). Uit de resultaten is naar voren gekomen dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, het vervullen van verschillende rollen bij het combineren van werk en privé eerder als *uitdaging* (*primaire beoordeling*) beoordeelden en dat zij rapporteerden energie te krijgen van hun werk, waardoor zij thuis een betere bijdrage konden leveren (energie gerelateerde *werk-thuis facilitatie*). Er werd geen ondersteuning gevonden voor de verwachtingen dat participanten in de interventie conditie het combineren van verschillende rollen minder als bedreiging zouden zien en dat zij meer *uitdagingsgerelateerde* en minder *bedreigingsgerelateerde emoties* zouden ervaren vergeleken met de controle conditie. Ook is er geen effect gevonden van de persoonlijke hulpbronnen micro interventie op *prestatie* en *tevredenheid*, zowel op het werk als in het privéleven. Dit onderzoek biedt nieuwe theoretische inzichten in de positieve effecten die het vervullen van meerdere rollen kan hebben.

## **Abstract**

This paper examines whether an intervention from the positive psychology, *using your signature strengths in a new way*, has an effect on the cognitive appraisal, work-family balance and satisfaction of working mothers with young children ( $N = 27$ ). Building on the *Transactional Model of Stress* (Lazarus and Folkman, 1984), the purpose of this field experiment was to exert influence on participants' cognitive appraisal so they would appraise the combining of multiple social roles *more as a challenge and less as a threat*, to create a *better work-family balance* (more facilitation, less conflict and an overall feeling of balance) and to increase the level of satisfaction. Participants were asked to use one of their signature strengths in a new way for a week and to fill in a questionnaire at three moments in time: before the intervention week (T0), immediately after the intervention week (T1) and a month after the intervention week (T2). In support of our predictions, participants in the intervention condition appraised the combining of multiple social roles in work-family situations more as a challenge. Furthermore the participants in the intervention condition reported getting energy from their work, so they were more invested at home (energy-related *work-family facilitation*). No support was found for the prediction that participants in the intervention condition would appraise the combining of multiple social roles less as a threat and that they would experience more *challenge related emotions* and less *threat related emotions* when compared to the control group. Furthermore, the using your personal strengths in a new way micro intervention had no effect on the level of *performance* and *satisfaction*, either at work or in family life. This research offers new insights in the positive effects of combining multiple social roles.

## Introductie

In de afgelopen jaren is de samenstelling van de werknemerspopulatie steeds meer aan het veranderen. Bij meer dan 50 procent van alle getrouwde koppels, werken beide partners buitenshuis (CBS, 2001). Vooral vrouwen met jonge kinderen nemen in toenemende mate deel aan de arbeidsmarkt (Chen, Powell & Greenhaus, 2008). Zo had 21 % van de moeders met een kind onder de zes jaar een betaalde baan tussen 2001 en 2003 en was dit percentage tussen 2007 en 2009 gestegen naar 29 % (CBS, 2009). Naast de voordelen die de toename van werkende vrouwen met zich mee brengt, zoals de emancipatie van vrouwen en een hoger gezamenlijk inkomen, krijgen werknemers ook steeds meer te maken met problemen bij het balanceren van de verantwoordelijkheden op het werk en in hun privéleven (Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes & Tummers, 2002). Deze balans tussen werk en privé wordt bovendien nog ingewikkelder gemaakt door hoge verwachtingen op het werk en de huidige internationale 24-uurs economie. Verder werken veel mensen met flexibele werkuren of vanuit huis, waardoor de grenzen tussen werk en privé vervagen (Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Janssen et al., 2002; Peeters & Heiligers, 2007). Het ervaren van problemen bij het combineren van verschillende sociale rollen wordt ook wel *rolconflict* genoemd (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2004). Door de recente ontwikkelingen is het relevant om nauwkeurig te kijken wat het vervullen van verschillende rollen bij het balanceren van werk en privé doet met werk-privé balans bij koppels waarvan beide partners werken (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Het combineren van verantwoordelijkheden thuis en op het werk wordt gezien als iets wat moeilijk en stressvol kan zijn. Volgens het Transactionele Model van Stress (TMS) van Lazarus en Folkman (1984) zijn situaties niet per definitie stressvol, maar gaat het om de *cognitieve beoordeling* die een persoon van de situatie maakt. Het TMS gaat ervan uit dat een situatie pas stressvol wordt wanneer de eisen die een situatie stelt, worden beoordeeld als groter dan de hulpbronnen die iemand bezit om met die situatie om te kunnen gaan (*bedreiging*). Wanneer een individu het gevoel heeft over voldoende persoonlijke hulpbronnen te beschikken om met een situatie om te kunnen gaan, wordt van *uitdaging* gesproken (Haslam, Jetten, O'Brien & Jacobs, 2004; Tomaka, Blascovich, Kelsey & Leitten, 1993). Elk individu beschikt over verschillende persoonlijke hulpbronnen. Dit verklaart waarom mensen een verschillende emotionele reactie kunnen hebben bij dezelfde situatie (Tomaka, Blascovich, Kibler & Ernst, 1997).

In het huidige onderzoek wordt gekeken of het TMS ook ingezet kan worden bij het

onderzoeken van het *combineren van werk en privé*. Het onderzoek heeft als doel om de persoonlijke hulpbronnen van mensen op een dergelijke manier in te zetten dat situaties op het werk, in het privé leven of bij de combinatie van beide meer als uitdaging en minder als bedreiging worden beoordeeld en dat zij een overall gevoel van balans ervaren. Seligman, Steen, Park en Peterson (2005) hebben een interventie ontworpen vanuit de positieve psychologie, waarbij participanten hun persoonlijke hulpbronnen moeten inzetten. In hun onderzoek stellen zij dat persoonlijke hulpbronnen individuen kunnen helpen om obstakels in hun leven te overwinnen en om hun leven overall als positiever te ervaren. Zij tonen aan dat het inzetten van persoonlijke hulpbronnen het geluk bij de participanten op korte en lange termijn vergroot. In het huidige onderzoek zal worden onderzocht of deze persoonlijke hulpbronnen interventie ook toegepast kan worden op het combineren van werk en privé. Aan de hand van een micro interventie wordt gekeken of het inzetten van persoonlijke hulpbronnen een positief effect heeft op de cognitieve beoordeling van het combineren van werk en privé rollen en hoe zij deze combinatie ervaren. Dit onderzoek is deel van een groter onderzoek waarin, naast de persoonlijke hulpbronnen micro interventie, ook de invloed van twee andere positieve interventies op het combineren van werk en privé worden onderzocht: mindfulness en het tellen van zegeningen.

In het kader van de werk-privé balans worden eerst twee theorieën besproken die het vervullen van meerdere rollen behandelen: de schaarste theorie (Greenhaus & Powell, 2003) en de rol expansie theorie (Marks, 1977). Verder wordt ingegaan op de empirische bevindingen van positieve en negatieve effecten die het combineren van werk en privé met zich mee kan brengen. Vervolgens wordt het Transactionele Model van Stress (Lazarus & Folkman, 1984) uitgebreid besproken. En tot slot wordt een overzicht gegeven van recente ontwikkelingen in de positieve psychologie en wordt de opzet van het huidige onderzoek verder toegelicht.

### **Rolconflict en facilitatie bij het combineren van werk en privé**

Er is veel onderzoek gedaan naar de negatieve effecten die het combineren van werk en privé met zich mee kan brengen. Literatuur die uitgaat van het idee dat het vervullen van meerdere rollen leidt tot conflict is gebaseerd op de *schaarste ('scarcity') theorie*. Deze theorie stelt dat een individu een beperkte voorraad van tijd, energie en aandacht heeft. Dit impliceert dat wanneer er veel tijd, energie of aandacht aan een bepaalde rol wordt besteed, er automatisch minder tijd, energie of aandacht overblijft om aan andere rollen te besteden, wat leidt tot rolconflict (Butler et al., 2005; Carlson & Perrewe, 1999; Chen, Powell & Greenhaus, 2009;

Greenhaus & Powell, 2003; Grzywacz, 2000; Stoeva, Chiu & Greenhaus, 2002). Het fundamentele uitgangspunt van de schaarste theorie is dat het vervullen van de ene rol een negatief effect kan hebben op het vervullen van andere rollen (Gronlund & Oun, 2010; Van Steenbergen et al., 2008). *Rolconflict* wordt gedefinieerd als een vorm van conflict die ontstaat wanneer eisen van zowel het werk- als het privé-domein tegelijkertijd druk uitoefenen en wanneer deze eisen gezien worden als onverenigbaar, waardoor het vervullen van één rol het vervullen van andere rollen belemmert (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2004).

Conflict kan vanuit twee richtingen gemeten worden: de invloed van werk op de thuissituatie (*WT conflict*) en de invloed van thuis op de werksituatie (*TW conflict*) (Byron, 2005; Carlson & Perrewe, 1999; Frone, Russel & Cooper, 1992; Grzywacz, 2000; Peeters & Heiligers, 2007). Zo is er bijvoorbeeld sprake van WT conflict als een individu voortdurend thuis piekert over zaken op het werk of als hij/zij te veel overuren maakt, waardoor hij/zij onvoldoende toekomt aan taken thuis. Voorbeelden van TW conflict zijn wanneer een individu zich niet kan concentreren op het werk, omdat er een ziek kind thuis ligt (Voydanoff, 2004). Of als kersverse ouders 's ochtends moe op het werk aankomen, doordat zij onvoldoende nachtrust hebben gehad (Peeters & Heiligers, 2007). Bronnen voor conflict kunnen dus zowel op het werk- als op het privé-domein ontstaan. Voorbeelden van bronnen voor conflict op het werkdomein zijn frequent overwerken, een lange reistijd naar het werk en een hoog aantal werkuren (Butler et al., 2005). Een bron voor conflict op het privé-domein is het hebben van kinderen. Vooral ouders met jonge kinderen ervaren meer conflict in vergelijking met ouders van oudere kinderen (Neal & Hammer, 2007; Voydanoff, 2004; Williams & Allinger, 1994). Dit komt omdat jonge kinderen veel tijd en aandacht vragen. Daarnaast wordt een groot gezin ook geassocieerd met het ervaren van veel conflict, omdat een dergelijk gezin meer tijd en aandacht vraagt dan een klein gezin (Greenhaus & Beutell, 1985).

Het ervaren van rolconflict kan op lange termijn leiden tot een verminderde tevredenheid op het werk, verminderde tevredenheid over het huwelijk en verminderde tevredenheid over de algehele privésituatie, intentie tot verloop, verminderde prestaties op het werk, verminderde prestaties thuis, depressieve klachten, burn-out en een verminderde mentale en fysieke gezondheid (Allen et al., 2000; Byron 2005; Bulger, DiRenzo, Greenhaus & Weer, 2011; Matthews & Hofman, 2007; Greenhaus & Powell, 2003; Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007).

Naast theorieën die ervan uitgaan dat het vervullen van meerdere rollen negatief is, bestaan ook een aantal theorieën waarin juist het tegendeel gesteld wordt. Één van de

theorieën die er van uitgaat dat het vervullen van meerdere rollen een positief effect kan hebben, is de *rol expansie ('expansion') theorie*. Het uitgangspunt van deze theorie is dat mensen over een rijkelijke hoeveelheid energie beschikken. Het vervullen van een bepaalde rol kan volgens dit perspectief een positieve, faciliterende werking hebben op het vervullen van andere rollen. Dit houdt in dat het vervullen van een rol *energie kan geven* die vervolgens ingezet kan worden bij het vervullen van andere rollen. De theorie stelt dat wanneer een individu veel voldoening haalt uit het innemen van één rol dit een positief effect kan hebben op de prestatie bij het vervullen van andere rollen (Marks, 1977; Van Steenbergen et al., 2008). Er wordt gesproken van *facilitatie* wanneer een individu ervaart dat het vervullen van een rol gemakkelijker wordt gemaakt door ervaringen, vaardigheden en verkregen kansen uit een andere rol (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006). Deze ervaringen en vaardigheden zijn hulpbronnen die weer gebruikt kunnen worden om een andere rol beter te vervullen. Dit kan ook een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van iemands leven (Powell & Greenhaus, 2006).

Net als bij het onderzoeken van conflict, wordt ook facilitatie vanuit twee richtingen gemeten : de invloed van werk op de thuissituatie (*WT facilitatie*) en de invloed van thuis op de werksituatie (*TW facilitatie*) (Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Grönlund & Öun, 2010; Grzywacz & Butler, 2005; Voydanoff, 2004; Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007; Wayne, Musisca & Fleeson, 2002). Er wordt van WT facilitatie gesproken wanneer een individu door zijn/haar werk beter in staat is om zaken thuis te relativeren of als hij/zij goedgehumeurd van het werk thuiskomt, waardoor de sfeer thuis positief beïnvloed wordt (Van Steenbergen et al., 2008). Er is sprake van TW facilitatie wanneer een ouder bijvoorbeeld na een ontspannen weekend met het gezin, met hernieuwde energie aan het werk gaat . Een ander voorbeeld van TW facilitatie is als vaardigheden die thuis aangeleerd zijn, zoals het goed kunnen organiseren, ook op een productieve manier ingezet kunnen worden op het werk (Peeters & Heiligers, 2007). Uit onderzoek komt naar voren dat facilitatie en conflict geen twee uiteinden zijn van hetzelfde continuüm (Voydanoff, 2004; Van Steenbergen et al., 2008). Zowel facilitatie als conflict zijn twee aparte constructen waar zowel hoog als laag op gescoord kan worden (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007).

Het ervaren van facilitatie kan op lange termijn leiden tot betere sociale hulpbronnen, meer energie, hogere flexibiliteit, minder depressieve klachten, betere mentale en fysieke gezondheid, betere prestaties op het werk en thuis, meer tevredenheid over het werk, meer tevredenheid over het huwelijk en meer tevredenheid over de algehele privésituatie (Bulger, Matthews, Hoffman, 2007; Butler et al., 2005; Frone, Russel & Cooper, 1994; Powell &



Greenhaus, 2006; Peeters & Heiliger, 2007; Van Steenbergen et al., 2007; Wayne et al., 2006; Wayne et al., 2007).

### **Het Transactionele Model van Stress toegepast op de werk-privé balans**

Zoals hierboven beschreven is, kan het combineren van verantwoordelijkheden thuis en op het werk als moeilijk en stressvol gezien worden. Volgens het Transactionele Model van Stress (TMS) van Lazarus en Folkman (1984) zijn situaties echter niet per definitie stressvol, maar speelt de cognitieve beoordeling van individuen een mediërende rol. Dat betekent dat een situatie zelf niet stressvol *is*, maar dat een situatie stressvol *wordt*, wanneer een individu het als zodanig beoordeelt. Voortbouwend op Van Steenbergen et al. (2008), worden inzichten vanuit het TMS over de rol van cognitieve beoordeling bij stress situaties gebruikt om te meten of het een nuttig model is om de beoordeling van het combineren van verschillende sociale rollen te onderzoeken. Cognitieve beoordeling wordt in dit model opgesplitst in twee delen: primaire en secundaire beoordeling.

Bij de primaire cognitieve beoordeling evalueert het individu in welke mate een situatie schadelijk, en dus stressvol, is. Wanneer een situatie als stressvol wordt beoordeeld, kan deze beoordeling drie betekenissen hebben: verlies, bedreiging of uitdaging. De beoordeling van verlies refereert naar een gebeurtenis in het verleden, zoals het verlies van een vriendschap of het verminderen van de gezondheid. De beoordelingen van bedreiging of uitdaging refereren naar een huidige of toekomstige gebeurtenis. Als een situatie als bedreiging wordt gezien, schat het individu in dat hij of zij het risico loopt schade of verlies te lijden, terwijl bij een beoordeling als uitdaging een individu juist een kans ziet op groei, winst en het verkrijgen van macht (Tomaka & Blascovich, 1994; Van Steenbergen et al., 2008).

Vervolgens evalueert het individu bij de secundaire cognitieve beoordeling of hij/zij de juiste hulpbronnen bezit om met de situatie om te gaan. In het geval van een beoordeling van bedreiging ervaart het individu het potentiële gevaar als groter dan de beschikbare hulpbronnen van hem/haar om met die situatie om te gaan (Tomaka, Blascovich, Kelsey & Leitten, 1993). Individuen die situaties als een bedreiging beoordelen en niet denken de hulpbronnen te bezitten om met die situaties om te gaan hebben last van negatieve emoties (zich angstig en overmand voelen) en negatieve gedachten (blijven piekeren over de situatie) (Lazarus & Folkman, 1984; Van Steenbergen et al., 2008). Wanneer een situatie als uitdagend wordt geschat, is het individu zich bewust van potentieel gevaar, maar heeft het individu het gevoel dat hij of zij over de benodigde persoonlijke hulpbronnen bezit om de situatie aan te kunnen (Tomaka et al., 1993). Deze individuen hebben positieve gedachten over de situatie

(denken dat zij het aan kunnen) en ervaren positieve emoties (gemotiveerd zijn om de huidige situatie onder handen te nemen) (Lazarus & Folkman, 1984).

Deze primaire en secundaire beoordeling hangen samen en zij kunnen elkaar beïnvloeden. Wanneer een individu bijvoorbeeld denkt de situatie niet aan te kunnen, kan dit de beoordeling van bedreiging vergroten (Van Steenbergen et al., 2008; Folkman & Lazarus, 1985; Haslam, 2004; Tomaka et al., 1993). Een situatie wordt pas stressvol wanneer de eisen die een situatie stelt worden beoordeeld als persoonlijk relevant en wanneer het individu het gevoel heeft dat die eisen te hoog zijn om er mee om te kunnen gaan (Haslam, Jetten, O'Brien & Jacobs, 2004). Individuen zullen situaties dus op een verschillende manier beoordelen, omdat zij unieke hulpbronnen hebben. Dit verklaart waarom mensen een verschillende emotionele reactie kunnen hebben bij dezelfde situatie (Tomaka, Blascovich, Kibler & Ernst, 1997).

De neiging om situaties als uitdaging of als bedreiging te beoordelen heeft consequenties op korte en op lange termijn. Op korte termijn beïnvloedt het de emoties, gedachten en de fysieke respons. Op lange termijn beïnvloedt het de werk-privé balans, de prestatie op het werk, de prestatie thuis en de tevredenheid van werk en privé (Van Steenbergen et al., 2008). In het huidige onderzoek zal het effect van de persoonlijke hulpbronnen micro interventie op de cognitieve beoordeling, emoties, werk-privé balans (facilitatie en conflict), prestatie en tevredenheid worden gemeten.

In de bestaande stress literatuur zijn bewijzen gevonden dat de cognitieve beoordeling van stress situaties beïnvloed kan worden (Haslam et al., 2004; Tomaka et al., 1997). Uit onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008) komt naar voren dat de cognitieve beoordeling van de werk-privé balans ook te beïnvloeden is. De resultaten tonen aan dat werkende moeders met jonge kinderen het vervullen van verschillende rollen bij het combineren van werk en privé positiever beoordelen, wanneer zij worden blootgesteld aan een bericht gebaseerd op de rol expansie theorie, vergeleken met een bericht gebaseerd op de schaarste theorie. Het huidige onderzoek bouwt voort op Van Steenbergen et al. (2008) en de interventie wordt onderzocht bij een vergelijkbare steekproef. Er is gekozen voor werkende moeders met jonge kinderen, vanwege de recente toename van vrouwen op de arbeidsmarkt (Chen, Powell & Greenhaus, 2008), het vervagen van de grenzen tussen werk en privé (Ford, Heinen & Langkamer, 2007) en het feit dat jonge kinderen veel tijd en aandacht vragen, wat kan leiden tot het ervaren van conflict (Voydanoff, 2004). Het doel van het huidige onderzoek is om de cognitieve beoordeling van participanten in de interventie conditie zo te beïnvloeden dat zij het combineren van verschillende sociale rollen meer als uitdaging en minder als bedreiging

beoordelen en dat zij een gevoel van overall balans ervaren.

### **Recente ontwikkelingen in de positieve psychologie**

In de afgelopen tien jaar is de positieve psychologie in rap tempo populair geworden (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005). Positieve psychologie kan gedefinieerd worden als een tak binnen de psychologie die zijn aandacht richt op positieve emoties. Men probeert te begrijpen wanneer, waarom en onder welke omstandigheden positieve emoties het meest ervaren worden. Kortom: wat zorgt er voor dat mensen gelukkiger worden (Peterson & Park, 2003)?

Onderzoek vanuit de positieve psychologie heeft als doel om bij te dragen aan bestaande empirische kennis om op deze manier een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de mens. Aanhangers van de positieve psychologie stellen dat er een compleet beeld gevormd kan worden door zowel de negatieve aspecten van de menselijke ervaringen, zoals stoornissen en klachten, als de positieve aspecten, zoals geluk en bevlogenheid, en ook de interactie daartussen te onderzoeken. Dit zou kunnen bijdragen aan het ontwerpen van interventies die tegelijkertijd de klachten verminderen en het geluk vergroten (Seligman et al., 2005).

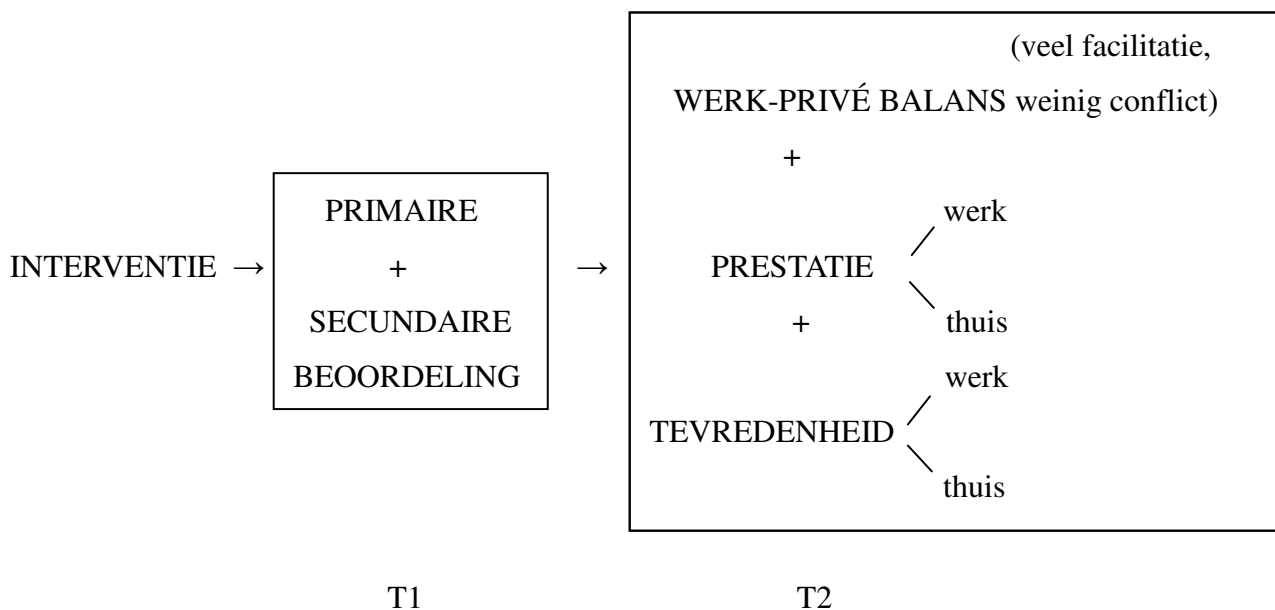
Uit empirisch onderzoek naar positieve interventies die geluk bij mensen stimuleren, blijkt dat het vergroten van geluk meerdere voordelen met zich mee brengt. Naast het feit dat mensen zich goed voelen, is namelijk aangetoond dat er een wederkerig, positief en causaal verband bestaat tussen geluk en andere positieve uitkomsten: gelukkige mensen zijn bijvoorbeeld gezonder, succesvoller en meer sociaal betrokken (Lyubomirsky, King, Diener, in press; Seligman et al., 2006; Seligman et al., 2005). Enkele positieve interventies op cognitief niveau die effectief zijn gebleken in het vergroten van geluk zijn onder andere 'drie goede dingen': 'dankbaarheid uiten', 'optimisme stimuleren' en 'het inzetten van persoonlijke hulpbronnen' (Seligman et al., 2005). Daarnaast bestaan er ook positieve interventies op gedragsniveau zoals 'relaties waarderen', 'vriendelijk gedrag vertonen' en 'positief nieuws delen' (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tenslotte zijn er interventies om de motivatie te vergroten, zoals het 'stellen en nastreven van persoonlijke doelen'.

Onderzoeken van onder andere Seligman en Csikszentmihalyi (2000) en Seligman et al. (2005) hebben aangetoond dat deze positieve interventies zowel op korte termijn als op lange termijn het geluk bij de participanten vergroten. Vooral 'het inzetten van persoonlijke hulpbronnen' bleek erg effectief bij het vergroten van de tevredenheid en bij het verminderen van depressieve klachten. Het huidige onderzoek zal dan ook voortbouwen op de positieve interventie op gedragsniveau, 'het inzetten van persoonlijke hulpbronnen' om te zien of het

ingezet kan worden om de cognitieve beoordeling van het combineren van verschillende rollen te beïnvloeden, zodat de balans tussen werk en privé als positiever ervaren wordt. Er wordt onderzocht of de interventie een positief effect heeft op de cognitieve beoordeling van het vervullen van verschillende rollen bij het combineren van werk en privé en op een overall gevoel van balans bij werkende vrouwen met jonge kinderen.

### Het huidige onderzoek

Het hoofddoel van het huidige onderzoek is om participanten het vervullen van verschillende rollen bij het combineren van werk en privé *meer als een uitdaging* en *minder als een bedreiging* te laten beoordelen (*primaire beoordeling*) en dat zij hun persoonlijke hulpbronnen als hoger inschatten om met een situatie om te gaan (*secundaire beoordeling*). De verwachting is dat wanneer dit het geval is, er een positief effect blijkt op korte en op langere termijn ten opzichte van de controleconditie. Op korte termijn (T1) wordt verwacht dat de interventie de emoties op een positieve manier beïnvloedt en op langere termijn (T2) wordt verwacht dat het de *werk-privé balans*, de *prestatie* op het werk, de prestatie thuis en de *tevredenheid* van werk en privé op een positieve manier beïnvloedt. Samenvattend zal het huidige onderzoek onderzoeken of het inzetten van persoonlijke hulpbronnen een positief effect heeft op de cognitieve beoordeling van een situatie, de werk-privé balans, prestatie (werk en thuis) en tevredenheid (werk en thuis) bij werkende vrouwen met jonge kinderen. In de onderstaande figuur zijn de verwachtingen per construct schematisch weergegeven.



*Figuur 1.* Schematische weergave van de verwachte korte en lange termijn effecten op de verschillende meetmomenten T1 en T2.

Naar aanleiding van de beschreven literatuur zijn de volgende onderzoekshypothesen geformuleerd.

Hypothese 1 en 2 betreffen effecten die op korte termijn worden verwacht, hypothese 3, 4 en 5 betreffen effecten die op lange termijn worden verwacht.

#### *Hypothese 1*

Participanten in de interventie conditie zullen, vergeleken met de controle conditie, een situatie meer als *uitdaging* zien en minder als *bedreiging (primaire beoordeling)* en zullen hun persoonlijke hulpbronnen als hoger inschatten om met een situatie om te kunnen gaan (*secundaire beoordeling*).

#### *Hypothese 2*

Participanten in de interventie conditie zullen, vergeleken met de controle conditie, meer *uitdagingsgerelateerde* emoties en minder *bedreigingsgerelateerde* emoties rapporteren wanneer zij nadenken over het combineren van verschillende rollen.

#### *Hypothese 3*

Participanten in de interventie conditie zullen, vergeleken met de controle conditie, meer *facilitatie* (zowel WT als TW) en minder *conflict* (zowel WT als TW) rapporteren wanneer zij nadenken over het combineren van verschillende rollen. Daarnaast wordt verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een betere werk-privé balans zullen rapporteren.

#### *Hypothese 4*

Participanten in de interventie conditie zullen, vergeleken met de controle conditie, een hogere prestatie op het werk en in de thuissituatie rapporteren.

#### *Hypothese 5*

Participanten in de interventie conditie zullen, vergeleken met de controle conditie, een hogere tevredenheid met het werk en de thuissituatie rapporteren.

## **Methoden**

### *Procedure en design*

Het onderzoeksdesign van het huidige onderzoek was een veld-experiment met drie meetmomenten en een interventieweek. De tijdslijn van het onderzoek zag er als volgt uit: een voormeting door middel van een vragenlijst (T0), een interventieweek van zeven dagen, direct daarna een nameting door middel van een vragenlijst (T1) voor korte termijn effecten en drie weken later een laatste meting door middel van een vragenlijst voor het meten van eventuele langere termijn effecten (T2).

De participanten werden op verschillende manieren geworven. Zo zijn mensen in het persoonlijke netwerk benaderd via een wervingsbrief in de mail. Hierbij werd aan deze mensen verzocht om vrienden, bekenden en collega's van hen te vragen of deze interesse hadden om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast is er gebruik gemaakt van posters, waarop het onderwerp van het onderzoek vermeld werd, met aan de onderkant afscheurbare strookjes met het mailadres via welke zij zich konden aanmelden.

Om aan het onderzoek mee te mogen doen, moesten deze vrouwen minimaal 24 uur per week werken en een partner hebben die ook minimaal 24 uur per week werkte. Bovendien moesten zij allen tenminste één kind hebben dat jonger was dan vijf jaar oud.

Op de poster werd vermeld dat zij door deel te nemen aan dit onderzoek, hun eigen werk-privé balans konden verbeteren en tevens kans konden maken op een cadeaubon ter waarde van 25 euro. Deze posters zijn opgehangen bij verschillende basisscholen en locaties van de kinderopvang in Utrecht. Tenslotte zijn moeders persoonlijk aangesproken bij een kinderopvang met de vraag of zij mee zouden willen doen.

In dit onderzoek hebben alle participanten vrijwillig deelgenomen aan het onderzoek en heeft al het contact tussen de onderzoeker en de participanten plaatsgevonden via een speciaal hiervoor aangemaakt mailadres. De anonimiteit van de participanten is gewaarborgd door gebruik te maken van een persoonlijke code. Deze persoonlijke code bestond uit het geboortjaar van de moeder van de participant, gevolgd door de eerste letter van de voornaam en de eerste letter van de achternaam van de vader van de participant, bijvoorbeeld 1947JW. Om de scores op de verschillende meetmomenten aan elkaar te kunnen koppelen, moesten de participanten hun persoonlijke code invullen op elk meetmoment (T0, T1 en T2) en in hun persoonlijk dagboekje tijdens de interventieweek.

Nadat de participanten zichzelf per e-mail hadden aangemeld, ontvingen zij een kort welkomstbericht met daarin een overzicht van de procedure en het tijdschema van het onderzoek. In dit welkomstbericht werd hen ook gevraagd of zij tijdens de interventieweek via de mail of via sms herinnerd wilden worden aan de oefening voor die dag. Vier dagen voor aanvang van de interventieweek, ontvingen de participanten een bericht waarin werd vermeld in welke

conditie zij waren ingedeeld. De participanten in de interventie conditie kregen een introductie van het onderwerp ‘persoonlijk hulpbronnen’ en een instructie voor de oefeningen in de interventieweek toegestuurd (in bijlage toevoegen?). De participanten in de controle conditie werd gevraagd om alleen drie keer een vragenlijst in te vullen. Bij de participanten in de controle conditie werd benadrukt dat zij zeer belangrijk waren voor het slagen van het onderzoek. Om hun motivatie voor het volledig afronden van het onderzoek te vergroten, werd hen aangeboden om na afloop van het onderzoek alsnog een training te ontvangen om hun werk-privé balans te vergroten. Zij konden hierbij zelf kiezen tussen een ‘mindfulness’ interventie, een ‘zegeningen tellen’ interventie of een ‘persoonlijke hulpbronnen’ interventie.

Voor het verzamelen van de data is gekozen voor een vragenlijst die de participanten online konden invullen. Hiervoor is gebruik gemaakt van de website [www.survey123.com](http://www.survey123.com). De participanten kregen een e-mail toegestuurd met daarin een link om de vragenlijst te openen. Voor het invullen van de vragenlijst kregen de participanten elk meetmoment zeven dagen de tijd. Tijdens deze zeven dagen, werd hen driemaal een herinnering gestuurd om de vragenlijst op tijd in te vullen. Wanneer participanten er niet in slaagden dit te doen, werden zij uitgesloten van het onderzoek. In totaal hebben de participanten op drie meetmomenten dezelfde vragenlijst ingevuld: voor aanvang van de interventieweek (T0), meteen na de interventieweek (T1) en drie weken na afloop van de interventieweek (T2). Na het voltooien van de drie vragenlijsten werd de data geëxporteerd naar een bestand in SPSS 16.0 en met behulp van dit programma zijn de resultaten geanalyseerd.

### *Participanten*

Voor het onderzoek hebben 54 participanten zich aangemeld. Deze participanten werden at random ingedeeld in de controle conditie (N = 28) of in de interventie conditie (N = 26). In de controle conditie hebben 12 participanten het onderzoek volledig afgemaakt en was er een response rate van 57,2 %. In de interventie conditie hebben 15 het onderzoek volledig afgemaakt en was er een response rate van 57,7 %. Dit maakt dat de gemiddelde response rate van dit onderzoek 57,5 % is. In overeenstemming met de onderzoekscriteria waren alle participanten werkende vrouwen met een partner die ook minimaal 24 uur per week werkte en hadden zij allemaal tenminste één kind dat jonger was dan vijf jaar. Om de gelijkheid van de achtergrondgegevens van beide groepen te controleren, is met behulp van onafhankelijke t-testen onderzocht of de experimentele conditie en de controle conditie van elkaar verschilden op de voormeting (T0). In de onderstaande tabel zijn de demografische gegevens weergegeven per conditie (Tabel 1).

Tabel 1. *T-test voor de demografische gegevens met gemiddelde, standaarddeviatie en range voor de experimentele conditie en de controle conditie.*

	Experimentele conditie			Controle conditie			<i>t</i>	<i>df</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Range</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Range</i>		
Leeftijd	35.7	4.3	26 - 46	35.3	4.0	29 - 41	-0.68	25
Uren per week	29.4	5.1	24 - 43	29.1	4.6	24 - 40	-1.03	25
Werkjaren	6.9	4.2	0 - 15	6.9	4.4	1 - 15	-0.34	25
Werkuren partner	42.1	9.4)	26 - 60	42.2	9.9	28 - 65	0.69	25
Aantal kinderen	1.9	0.7	1 - 4	1.9	0.8	1 - 3	0.80	25
Leeftijd kinderen	3.9	2.3	0 - 7	4.0	3.3	0 - 10	-0.28	24

*Noot.* Dikgedrukt is  $p \leq .05$ .

Uit tabel 1 is af te leiden dat de achtergrondgegevens van de verschillende condities niet van elkaar verschilden ( $p > .05$ ). Dit betekent dat er dus wat betreft de demografische gegevens sprake was van gelijke groepen.

#### *De interventie conditie*

In de interventie conditie werden participanten gevraagd om na het invullen van de eerste vragenlijst de introductie van persoonlijke hulpbronnen en de instructie voor de oefeningen te lezen (zie bijlage 1). Hierin werd uitgelegd wat persoonlijke hulpbronnen waren en werd uiteengezet dat er van hen verwacht werd dat zij zeven dagen lang op een bewuste manier een persoonlijke hulpbron moesten inzetten op het werk, in hun privéleven of bij de combinatie van beide. Daarnaast moesten zij een persoonlijk dagboekje bijhouden. Aan het eind van deze instructie werd hen gevraagd om drie persoonlijke hulpbronnen op te schrijven, waar zij in de interventieweek mee aan de slag zouden gaan. Voorbeelden van persoonlijke hulpbronnen waren onder andere assertief zijn, energiek zijn of goed kunnen organiseren en deze persoonlijke sterke eigenschappen konden de participanten helpen hun werksituatie, thuissituatie of de combinatie van beide handiger en prettiger in te richten.

Tijdens de interventieweek moesten de participanten een week lang oefeningen doen om bewust te worden van hun persoonlijke hulpbronnen. Zij moesten elke dag één van de persoonlijke hulpbronnen inzetten die zij voor aanvang hadden opgeschreven (Seligman, Rachid & Parks, 2006; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005). Dit konden zij doen op hun werk, in hun privé-leven of bij de combinatie van de twee. Er werd benadrukt dat het



belangrijk was om dit op een bewuste manier te doen. Daarnaast werd de nadruk erop gelegd dat het hun eigen verantwoordelijkheid was, omdat alleen *zij* konden bepalen hoeveel zij uit de oefeningen zouden kunnen halen. Naar aanleiding van wat de participanten vooraf hadden aangegeven, ontvingen zij elke dag van de interventieweek een mail of sms om hen aan de oefening voor die dag te herinneren.

Bij de instructie zat ook een persoonlijk dagboekje dat de participanten zelf moesten uitprinten. In dit persoonlijke dagboekje stonden voor elke dag van de interventieweek dezelfde drie vragen, die de participanten kort moesten beantwoorden. De vragen waren: ‘Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?’, ‘Waarbij heeft u deze persoonlijke hulpbron ingezet? Dit kan in uw werk zijn, in uw privé-leven of in het combineren van uw werk en privé leven. Noteer dit kort.’ en ‘Welk effect had dit voor u?’. Daarnaast werd hen aan het eind van elke dag verzocht alvast na te denken over welke persoonlijke hulpbron zij de volgende dag wilden inzetten. Aan het eind van de interventieweek werd de participanten gevraagd het persoonlijke dagboekje terug te sturen in een gefrankeerde retourenvelop die zij hiervoor toegestuurd hadden gekregen.

### *Meetinstrumenten*

Voor het verzamelen van de data is gebruik gemaakt van een samengestelde vragenlijst. Deze bestond uit de volgende onderdelen: primaire beoordeling (bedreiging en uitdaging), secundaire beoordeling, emoties (uitdagend, bedreigend en ongerelateerd), facilitatie (werk-thuis en thuis-werk), conflict (werk-thuis en thuis-werk), werk-privé balans en tevredenheid (werk en thuis). In de bovenstaande volgorde zullen de verschillende onderdelen besproken worden.

### *Manipulatie check*

In de vragenlijst die direct na de interventieweek ingevuld moest worden (meetmoment T1), werden twee items opgenomen voor de manipulatie check. Deze items onderzochten of de participanten begrepen hadden wat de essentie van de oefeningen was die zij de week daarvoor hadden uitgevoerd. Het eerste item was: 'Welke oefening heeft u de afgelopen week uitgevoerd?'. Hierbij konden de participanten kiezen uit 'het tellen van zegeningen', 'mindfulness' en 'het kennen van je sterke eigenschappen'. Daarnaast werd gevraagd waar de oefening over ging, waarbij de participanten bij drie antwoorden aan de hand van een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal niet tot 7 = helemaal wel) aan moesten geven in hoeverre de beschrijving klopte met de uitgevoerde

oefeningen. Tot slot werd met behulp van een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal niet tot 7 = helemaal wel) gevraagd in hoeverre de participanten voor aanvang van het onderzoek bekend waren met de oefeningen.

### *Cognitieve beoordeling*

Voor de meting van de *primaire beoordeling* is gebruik gemaakt van elf items van Kessler (1998). Deze elf items werden onderverdeeld in vijf items over in hoeverre de participanten het combineren van verschillende rollen als *bedreiging* zagen (bijv. 'Het combineren van mijn werk en leven thuis beangstigt me',  $\alpha T0 = .83$ ;  $\alpha T1 = .81$ ;  $\alpha T2 = .77$ ) en zes items over in hoeverre zij dit als *uitdaging* zagen (bijv. 'Het zal mij lukken om mijn werk en leven thuis op een goede manier te combineren',  $\alpha T0 = .87$ ;  $\alpha T1 = .77$ ;  $\alpha T2 = .76$ ). Participanten moesten op een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal mee oneens tot 7 = helemaal mee eens) aangeven in welke mate zij het eens waren met deze stellingen. De betrouwbaarheid van de beide schalen was goed (Baarde, De Goede & Van Dijkum, 2003).

Voor het meten van de *secundaire beoordeling* is ook gebruikt gemaakt van items van Kessler (1998). Ditmaal waren het vijf items ( $\alpha T0 = .69$ ;  $\alpha T1 = .77$ ;  $\alpha T2 = .78$ ) waarop de participant op een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal mee oneens tot 7 = helemaal mee eens) moesten aangeven in welke mate zij het met de stellingen eens waren. De items hadden betrekking op in hoeverre de participanten het gevoel hadden het combineren van verschillende rollen aan te kunnen ('Ik kan zelf veranderingen aanbrengen in de wijze waarop ik mijn werk en leven thuis combineer').

### *Emoties*

In het huidige onderzoek zijn twee soorten emoties gemeten: *uitdagingsgerelateerde* (gemotiveerd, enthousiast, tevreden,  $\alpha T0 = .89$ ;  $\alpha T1 = .75$ ;  $\alpha T2 = .76$ ) en *bedreigingsgerelateerde* (gespannen, verontrust, wanhopig,  $\alpha T0 = .80$ ;  $\alpha T1 = .81$ ;  $\alpha T2 = .81$ ) (Lazarus & Folkman, 1984). Bij het denken aan het combineren van verschillende rollen moesten de participanten op een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal niet tot 7 = heel erg) aangeven in hoeverre zij deze emoties ervoeren. Elk van de twee soorten emoties werd gemeten met een schaal van drie items, dus in totaal zaten er zes items in de vragenlijst die betrekking hadden tot emoties.

### *Werk-privé balans*

Voor het meten van *facilitatie* is gebruik gemaakt van items van Van Steenbergen et al.

(2008). Deze items werden in twee richtingen gemeten: de invloed van werk naar thuis (WT) en de invloed van thuis naar werk (TW). De participanten moesten op een 5-punts Likert schaal (1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens) aangeven in hoeverre zij facilitatie ervoeren wanneer zij na dachten over het combineren van verschillende rollen. Facilitatie bestond uit de volgende subschalen van ieder drie items: *WT facilitatie (energie)* ('Als ik thuiskom van mijn werk ben ik vaak goedgehumeurd, waardoor de sfeer thuis positief beïnvloed wordt',  $\alpha T0 = .89$ ;  $\alpha T1 = .76$ ;  $\alpha T2 = .76$ ), *TW facilitatie (energie)* ('Doordat ik thuis ontspan en energie opdoe, kan ik mij beter concentreren op mijn werk',  $\alpha T0 = .85$ ;  $\alpha T1 = .77$ ;  $\alpha T2 = .77$ ), *WT facilitatie (psychologisch)* ('Door mijn werk kan ik problemen thuis beter van mij afzetten',  $\alpha T0 = .84$ ;  $\alpha T1 = .76$ ;  $\alpha T2 = .76$ ) en *TW (psychologisch)* ('Door mijn leven thuis ben ik beter in staat werkzaken te relativiseren',  $\alpha T0 = .88$ ;  $\alpha T1 = .77$ ;  $\alpha T2 = .77$ ).

Het ervaren van *conflict* bij het combineren van verschillende rollen werd gemeten aan de hand van items van Carlson, Kacmar en Williams (2000) en Carlson en Frone (2003). Net zoals bij het meten van facilitatie, werden ook deze items zowel van werk naar thuis als van thuis naar werk gemeten op een 5-punts Likert schaal (1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens). Conflict bestond uit de volgende subschalen van ieder drie items: *WT conflict (vermoeidheid)* ('Als ik thuiskom van mijn werk, ben ik vaak emotioneel zo leeg dat ik geen bijdrage meer kan leveren',  $\alpha T0 = .78$ ;  $\alpha T1 = .80$ ;  $\alpha T2 = .80$ ), *TW conflict (vermoeidheid)* ('Spanningen en bezorgdheid over mijn leven thuis verzwakken vaak mijn vermogen om mijn werk goed te doen',  $\alpha T0 = .87$ ;  $\alpha T1 = .78$ ;  $\alpha T2 = .79$ ), *WT conflict (psychologisch)* ('Als ik thuis ben dan denk ik vaak aan werkgerelateerde problemen',  $\alpha T0 = .88$ ;  $\alpha T1 = .79$ ;  $\alpha T2 = .78$ ) en *TW conflict (psychologisch)* ('Als ik aan het werk ben dan denk ik aan dingen die ik thuis nog moet doen',  $\alpha T0 = .80$ ;  $\alpha T1 = .78$ ;  $\alpha T2 = .78$ ).

Het ervaren van een overall werk-privé balans werd gemeten aan de hand van zeven items afkomstig van Van Steenbergen et al. (2007) ( $\alpha T0 = .95$ ;  $\alpha T1 = .75$ ;  $\alpha T2 = .75$ ). De participanten moesten op een 7-punts Likert schaal (1 = helemaal mee oneens tot 7 = helemaal mee eens) aangeven in welke mate zij het met de stellingen eens waren (bijv. 'De laatste dagen heb ik het gevoel dat ik voldoende aandacht kan besteden aan de dingen die ik belangrijk vind in werk en privé').

### *Prestatie*

Prestatie werd door tien items gemeten: vijf items over zelf gerapporteerde *prestaties op het werk* ( $\alpha T0 = .95$ ;  $\alpha T1 = .76$ ;  $\alpha T2 = .76$ ) en vijf items over zelf gerapporteerde *prestaties thuis* ( $\alpha T0 = .94$ ;  $\alpha T1 = .77$ ;  $\alpha T2 = .77$ ). Dit werd aan de hand van een 7-punts Likert

schaal (1 = helemaal mee oneens tot 7 = helemaal mee eens) gemeten. Een voorbeeld van een item over de *prestaties op het werk* was: 'Gemiddeld genomen heb ik over mijn werk het gevoel dat ik mijn verantwoordelijkheden nakom'. Een voorbeeld van een item over de *prestaties thuis* was: 'Gemiddeld genomen heb ik over mijn leven thuis het gevoel dat ik taken die van mij verwacht worden goed uitvoer.'

### *Tevredenheid*

Voor het meten van tevredenheid zijn de items van Kunin (1955) gebruikt: 'Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw werk?' ( $\alpha T0 = .75$ ;  $\alpha T1 = .75$ ;  $\alpha T2 = .74$ ) en 'Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw privé-leven' ( $\alpha T0 = .77$ ;  $\alpha T1 = .77$ ;  $\alpha T2 = .77$ ). De participanten moesten op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 10 (heel tevreden) aangeven in hoeverre zij het met de stelling eens waren.

### *Evaluatie van de oefeningen tijdens de interventieweek*

Tot slot werd gevraagd hoeveel dagen de participant serieus met de oefeningen bezig was geweest (0 tot 7 dagen) en werd gevraagd hoe leuk zij de oefeningen vond (1 = helemaal niet leuk tot 7 = helemaal wel leuk).

## **Resultaten**

### *Manipulatie check*

Alle participanten uit de interventie conditie gaven aan dat zij de 'het kennen van je sterke eigenschappen' oefening hadden gedaan en rapporteerden ook het goede antwoord bij de vraag waar de oefeningen over gingen, dus de manipulatie check was succesvol.

### *Gelijke groepen*

Allereerst is gekeken naar de gelijkheid van de groepen op de nulmeting. Dit is onderzocht door de scores van de participanten in de twee condities met elkaar te vergelijken op alle schalen van de vragenlijst bij het eerste meetmoment (T0). De resultaten van deze testen zijn weergegeven in Tabel 2. Zoals beoogd, bleek het verschil tussen de condities op geen enkele schaal significant. Dit betekent dat de participanten in de verschillende condities nergens van elkaar verschilden en dat er dus sprake was van gelijke groepen. Om de data te analyseren is gebruik gemaakt van het programma SPSS 16.0. De hypothesen zijn beantwoord door een eenwegsvariantieanalyse (ANOVA) met herhaalde metingen.

Tabel 2. *T-test, gemiddelde, standaarddeviatie en p-waarden op de verschillende schalen bij het eerste meetmoment (T0) per conditie.*

	Experimentele conditie		Controle conditie		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i> (eenzijdig)
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Primaire beoordeling bedreiging	2.57	1.23	2.35	0.7	-0.59	24	0.28
Primaire beoordeling uitdaging	5.29	1.06	5.85	0.54	1.65	25	0.11
Secundaire beoordeling	5.23	0.88	5.18	0.80	-0.13	25	0.45
Emoties van bedreiging	2.20	1.02	2.08	0.99	-0.30	25	0.38
Emoties van uitdaging	4.91	1.31	5.39	1.07	1.02	25	0.16
WT facilitatie (energie)	2.87	0.87	3.39	0.99	1.46	25	0.12
TW facilitatie (energie)	3.58	0.81	3.98	0.74	1.30	25	0.11
WT facilitatie (psychologisch)	3.29	1.05	3.69	0.58	1.20	25	0.13
TW facilitatie (psychologisch)	3.89	0.95	4.12	0.39	0.86	25	0.21
WT conflict (vermoeidheid)	2.56	0.98	2.03	0.99	-1.38	25	0.12
TW conflict (vermoeidheid)	1.60	0.68	1.69	0.73	0.35	25	0.37
WT conflict (psychologisch)	3.36	1.07	2.64	0.97	-1.80	25	0.11
TW conflict (psychologisch)	2.44	0.89	2.14	0.61	-1.01	25	0.17
Werk-privé balans	4.66	1.60	4.94	1.22	0.51	25	0.31

Om een overzicht te geven van de gemiddelde gerapporteerde scores op de voor- en de twee nametingen, zijn in de onderstaande tabel (Tabel 3) de gemiddelden per schaal weergegeven voor de experimentele conditie en de controle conditie.

Tabel 3. *Gemiddelde score per schaal voor de experimentele en controle conditie.*

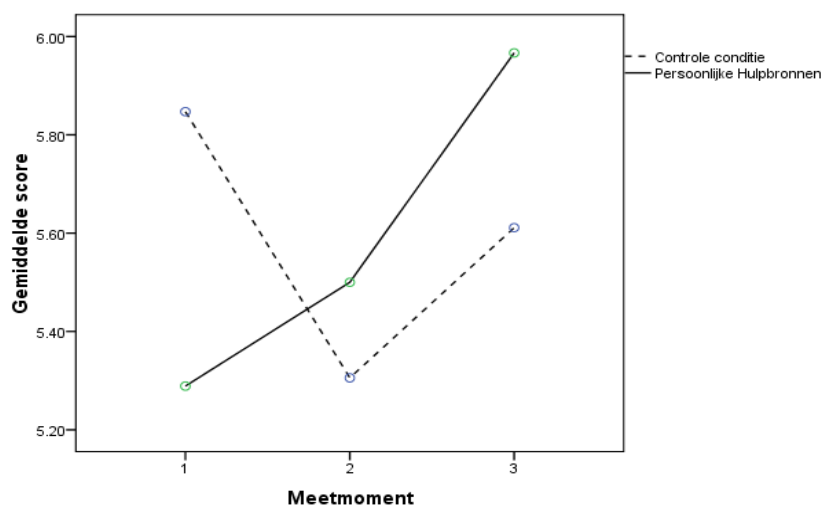
	Experimentele conditie			Controle conditie		
	T0	T1	T2	T0	T1	T2
Primaire beoordeling bedreiging	2.57	2.27	2.32	2.35	2.37	2.60
Primaire beoordeling uitdaging	5.29	5.50	6.00	5.85	5.31	5.61
Secundaire beoordeling	5.23	5.24	5.00	5.18	5.07	4.80
Emoties van bedreiging	2.20	2.02	2.09	2.08	2.08	2.25
Emoties van uitdaging	4.91	5.33	5.53	5.39	5.25	5.19
WT facilitatie (energie)	2.87	3.29	3.22	3.39	3.27	3.50
TW facilitatie (energie)	3.58	3.98	3.93	3.97	3.97	4.08
WT facilitatie (psychologisch)	3.29	3.71	3.91	3.69	3.50	3.81
TW facilitatie (psychologisch)	3.89	4.11	4.02	4.14	4.11	4.11
WT conflict (vermoeidheid)	2.56	2.27	2.13	2.03	2.25	2.03
TW conflict (vermoeidheid)	1.60	1.71	1.64	1.69	1.47	1.67
WT conflict (psychologisch)	3.36	3.00	2.93	2.64	2.83	2.78
TW conflict (psychologisch)	2.44	2.13	2.24	2.14	2.19	2.25
Werk-privé balans	4.66	5.18	5.00	4.94	5.08	5.42
Prestatie op het werk	5.97	5.91	5.96	6.07	5.85	6.18
Prestatie thuis	5.72	5.89	6.16	5.93	5.98	6.30
Tevredenheid op het werk	6.53	7.13	7.20	6.75	7.17	7.00
Tevredenheid thuis	7.73	8.33	8.27	8.42	8.33	8.33

### *Cognitieve beoordeling*

In hypothese 1 werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een situatie eerder als *uitdaging* en minder als *bedreiging* zouden zien (*primaire beoordeling*) en dat zij hun persoonlijke hulpbronnen als hoger zouden inschatten om met een situatie om te gaan (*secundaire beoordeling*).

Uit de resultaten kwam naar voren dat er geen significante hoofdeffecten waren van meetmoment op *primaire beoordeling bedreiging* ( $F(2, 48) = 0.61, p > .1$ ) of van conditie op *primaire beoordeling bedreiging* ( $F(1, 24) = 0.02, p > .1$ ). Er werd ook geen significant resultaat gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op *primaire beoordeling bedreiging* ( $F(2, 48) = 0.51, p > .1$ ).

Er werd daarentegen wel een significant hoofdeffect gevonden van meetmoment op *primaire beoordeling uitdaging* ( $F(2, 50) = 2.80, p < .1$ ). Het hoofdeffect van conditie op *primaire beoordeling uitdaging* bleek echter niet significant ( $F(1, 25) = 0.00, p < .1$ ). In de resultaten werd een significant interactie effect gevonden tussen meetmoment en conditie op *primaire beoordeling uitdaging* ( $F(2, 50) = 4.45, p < .05$ ). Wanneer de specifieke gemiddelden met elkaar werden vergeleken, kwam naar voren dat de stijging van de interventie conditie tussen meetmoment T0 en T1 niet significant was ( $t = -0.94, df = 14, p > .1$ ). Deze stijging was wel significant tussen meetmoment T1 en T2 ( $t = -3.31, df = 14, p < .05$ ) en de gemiddelden verschilden significant van elkaar tussen meetmoment T0 en T2 ( $t = -2.44, df = 14, p < .05$ ). Bij de controle conditie bleek een significant verschil in daling tussen meetmoment T0 en T1 ( $t = 1.94, df = 11, p < .05$ ) en tussen meetmoment T1 en T2 ( $t = -2.09, df = 11, p < .05$ ). Over het geheel tussen meetmoment T0 en T2 bleek geen significant verschil ( $t = 0.89, df = 11, p > .1$ ). In Figuur 1 zijn deze resultaten weergegeven. De figuur laat een duidelijk interactie effect zien en toont dat er een sterke stijging is in de gemiddelde score bij de interventie conditie.



Figuur 1. Gemiddelde score op primaire beoordeling uitdaging per meetmoment (T0, T1, T2) voor de experimentele conditie en de controle conditie.

Voor de schaal van *secundaire beoordeling* is een significant hoofdeffect van meetmoment op secundaire beoordeling gevonden ( $F(2, 50) = 3.87, p < .05$ ). Er bleek echter geen significant hoofdeffect van conditie op secundaire beoordeling ( $F(1, 25) = 0.19, p > .1$ ) en ook geen significante interactie tussen meetmoment en conditie op secundaire beoordeling ( $F(2, 50) = 0.22, p > .1$ ). Naar aanleiding van de resultaten werd de hypothese (*hypothese 1*) deels aangenomen en deels verworpen. Er is ondersteuning gevonden voor de verwachting dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, situaties eerder als *uitdaging* zouden beoordelen (primaire beoordeling). Maar er is geen ondersteuning gevonden voor de verwachting dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, situaties eerder als *bedreiging* zouden beoordelen (primaire beoordeling) en er is ook geen ondersteuning gevonden voor de verwachting dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, hun persoonlijke hulpbronnen als hoger inschatten om met een situatie om te gaan (secundaire beoordeling).

### Emoties

In hypothese 2 werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, minder bedreigingsgerelateerde emoties en meer uitdagingsgerelateerde emoties zouden rapporteren wanneer zij na dachten over het combineren van verschillende rollen. Er werd bovendien verwacht dat er geen effect was op ongerelateerde negatieve of positieve emoties.

Uit de resultaten kwam naar voren dat er geen significante hoofdeffecten waren gevonden van meetmoment op *bedreigingsgerelateerde emoties* ( $F(2, 50) = 0.21, p > .1$ ), of van conditie op bedreigingsgerelateerde emoties ( $F(1, 25) = 0.01, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op bedreigingsgerelateerde emoties ( $F(2, 50) = 0.28, p > .1$ ).

Daarnaast werden er ook geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *uitdagingsgerelateerde emoties* ( $F(2, 50) = 0.59, p > .1$ ), of van conditie op uitdagingsgerelateerde emoties ( $F(1, 25) = 0.00, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op uitdagingsgerelateerde emoties ( $F(2, 50) = 2.18, p > .1$ ). Naar aanleiding van de resultaten werd de hypothese (*hypothese 2*) verworpen.

### *Werk-privé balans*

In hypothese 3 werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, minder conflict en meer facilitatie zouden rapporteren wanneer zij na dachten over het combineren van verschillende rollen. Daarnaast werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een betere werk-privé balans zouden rapporteren.

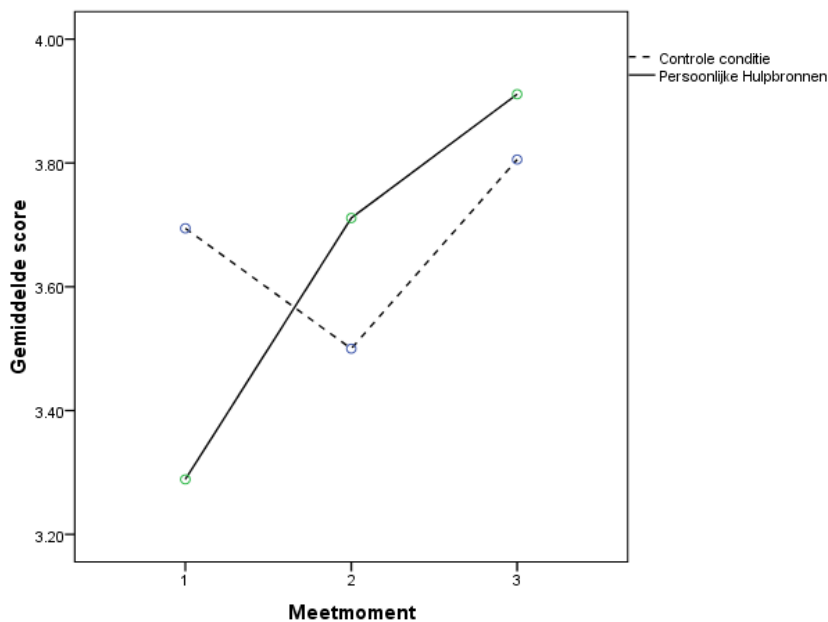
*Facilitatie.* Voor de schalen van facilitatie kwamen de volgende resultaten naar voren. Er werden geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *WT facilitatie (energie)* ( $F(2, 50) = 1.87, p > .1$ ), of van conditie op WT facilitatie (energie) ( $F(1, 25) = 0.63, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op WT facilitatie (energie) ( $F(2, 50) = 2.36, p > .1$ ).

Daarnaast werden er ook geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *TW facilitatie (energie)* ( $F(2, 50) = 1.52, p > .1$ ), of van conditie op TW facilitatie (energie) ( $F(1, 25) = 0.78, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op TW facilitatie (energie) ( $F(2, 50) = 0.98, p > .1$ ).

Er werd daarentegen wel een significant hoofdeffect gevonden van meetmoment op *WT facilitatie (psychologisch)* ( $F(2, 50) = 4.05, p < .05$ ). Het hoofdeffect van conditie op WT facilitatie (psychologisch) bleek niet significant ( $F(1, 25) = 0.01, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er een significant effect werd gevonden voor het interactie effect tussen meetmoment en conditie op WT facilitatie (psychologisch) ( $F(2, 50) = 3.13, p < .1$ ). Wanneer



de specifieke gemiddelden met elkaar werden vergeleken, kwam naar voren dat de stijging van de interventie conditie tussen meetmoment T0 en T1 significant was ( $t = -1.93$ ,  $df = 14$ ,  $p < .05$ ). Er werd ook een significant verschil gevonden tussen meetmoment T1 en T2 ( $t = -1.35$ ,  $df = 14$ ,  $p < .1$ ) en over het geheel tussen meetmoment T0 en T2 ( $t = -2.86$ ,  $df = 14$ ,  $p < .05$ ). Bij de controle conditie bleek geen significant verschil tussen meetmoment T0 en T1 ( $t = 1.29$ ,  $df = 11$ ,  $p > .05$ ) en tussen meetmoment T1 en T2 ( $t = -1.18$ ,  $df = 11$ ,  $p > .05$ ). Ook over het geheel tussen meetmoment T0 en T2 werd er geen significant verschil gevonden ( $t = -0.77$ ,  $df = 11$ ,  $p > .05$ ). In Figuur 2 zijn deze resultaten weergegeven. De figuur laat een duidelijk interactie effect zien en toont dat er een sterke stijging is in de gemiddelde score bij de interventie conditie.



*Figuur 2.* Gemiddelde score op WT facilitatie (psychologisch) per meetmoment (T0, T1, T2) voor de experimentele conditie en de controle conditie.

Tot slot werden er ook geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *TW facilitatie (psychologisch)* ( $F(2, 50) = 0.29$ ,  $p > .1$ ), of van conditie op *TW facilitatie (psychologisch)* ( $F(1, 25) = 0.63$ ,  $p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op *TW facilitatie (psychologisch)* ( $F(2, 50) = 0.49$ ,  $p > .1$ ).

*Conflict.* Uit de resultaten kwam naar voren dat er geen significante hoofdeffecten waren gevonden van meetmoment op *WT conflict (vermoeidheid)* ( $F(2, 50) = 0.22$ ,  $p > .1$ ), of van conditie op *WT conflict (vermoeidheid)* ( $F(1, 25) = 0.53$ ,  $p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en

conditie op WT conflict (vermoeidheid) ( $F(2, 50) = 0.11, p > .1$ ).

Daarnaast werden er ook geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *TW conflict (vermoeidheid)* ( $F(2, 50) = 0.20, p > .1$ ), of van conditie op TW conflict (vermoeidheid) ( $F(1, 25) = 0.88, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op TW conflict (vermoeidheid) ( $F(2, 50) = 1.25, p > .1$ ).

Verder lieten de resultaten geen significante hoofdeffecten zien van meetmoment op *WT conflict (psychologisch)* ( $F(2, 50) = 0.55, p > .1$ ), of van conditie op WT conflict (psychologisch) ( $F(1, 25) = 0.38, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op WT conflict (psychologisch) ( $F(2, 50) = 1.81, p > .1$ ).

Tot slot werden er ook geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *TW conflict (psychologisch)* ( $F(2, 50) = 0.48, p > .1$ ), of van conditie op TW conflict (psychologisch) ( $F(1, 25) = 0.78, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op TW conflict (psychologisch) ( $F(2, 50) = 1.12, p > .1$ ).

Daarnaast werd er verwacht dat de participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een betere overall werk-privé balans zouden rapporteren. Uit de resultaten kwam naar voren dat er geen significante hoofdeffecten waren gevonden van meetmoment op *werk-privé balans* ( $F(2, 50) = 1.62, p > .1$ ), of van conditie op werk-privé balans ( $F(1, 25) = 0.16, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op werk-privé balans ( $F(2, 50) = 0.58, p > .1$ ). Naar aanleiding van de resultaten werd de hypothese (*hypothese 3*) verworpen.

### *Prestatie*

In hypothese 4 werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een hogere prestatie op het werk en in de thuissituatie zouden rapporteren wanneer zij na dachten over het combineren van verschillende rollen.

De resultaten lieten geen significante hoofdeffecten zien van meetmoment op *prestatie op het werk* ( $F(2, 50) = 1.29, p > .1$ ), of van conditie op prestatie op het werk ( $F(1, 25) = 0.07, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op prestatie op het werk ( $F(2, 50) = 0.63, p > .1$ ).

Er werd wel een significant hoofdeffect gevonden van meetmoment op *prestatie thuis* ( $F(2, 50) = 2.82, p < .1$ ). Voor het hoofdeffect van conditie op prestatie thuis ( $F(1, 25) = 0.26,$

$p > .1$ ) en bij de interactie tussen meetmoment en conditie op prestatie thuis was dit echter niet het geval ( $F(2, 50) = 0.06, p > .1$ ). Naar aanleiding van de resultaten werd de hypothese (*hypothese 4*) verworpen.

### *Tevredenheid*

In hypothese 5 werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een hogere tevredenheid over de werksituatie en de thuissituatie zouden rapporteren wanneer zij na dachten over het combineren van verschillende rollen.

Uit de resultaten kwam naar voren dat er een significant hoofdeffect was van meetmoment op *tevredenheid op het werk* ( $F(2, 50) = 3.06, p < .1$ ). Er werd geen significant resultaat gevonden voor het hoofdeffect van conditie op tevredenheid op het werk ( $F(1, 25) = 0.00, p > .1$ ) en er werd ook geen significant effect gevonden bij de interactie tussen meetmoment en conditie op *tevredenheid op het werk* ( $F(2, 50) = 0.43, p > .1$ ).

Er werden geen significante hoofdeffecten gevonden van meetmoment op *tevredenheid thuis* ( $F(2, 50) = 1.01, p > .1$ ), of van conditie op *tevredenheid thuis* ( $F(1, 25) = 0.87, p > .1$ ). Uit de resultaten bleek dat er ook geen significant effect werd gevonden voor de interactie tussen meetmoment en conditie op *tevredenheid thuis* ( $F(2, 50) = 0.95, p > .1$ ). Naar aanleiding van de resultaten werd de hypothese (*hypothese 5*) verworpen.

Concluderend is er bij de participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een significante vermeerdering in het beoordelen van het combineren van verschillende rollen als *uitdaging (primaire beoordeling)* gevonden. Daarnaast bleek dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een vermeerderde facilitatie (WT) ervoeren bij het nemen van afstand. Er is geen ondersteuning gevonden voor de verwachtingen dat participanten in de interventie conditie het combineren van verschillende rollen minder als bedreiging zouden zien en dat zij meer *uitdagingsgerelateerde* en minder *bedreigingsgerelateerde emoties* zouden ervaren vergeleken met de controle conditie. Ook is er geen effect gevonden van de persoonlijke hulpbronnen micro interventie op *prestatie* en *tevredenheid*, zowel op het werk als in het privéleven.

### **Discussie**

In dit onderzoek zijn inzichten vanuit het TMS (Lazarus & Folkman, 1984) over de rol van cognitieve beoordeling bij stress situaties gebruikt om de cognitieve beoordeling bij het combineren van werk en privé te onderzoeken. Het doel van het onderzoek was om te

onderzoeken of de cognitieve beoordeling van het combineren van verschillende rollen beïnvloed kon worden door een micro interventie uit de positieve psychologie. Er werd onderzocht of een persoonlijke hulpbronnen micro interventie invloed zou hebben op de cognitieve beoordeling, emoties, werk-privé balans, prestaties en tevredenheid van de participanten wanneer zij nadachten over het combineren van verschillende rollen. Het onderzoek is uitgevoerd bij werkende moeders met jonge kinderen vanwege de recente toename van vrouwen op de arbeidsmarkt (Chen, Powell & Greenhaus, 2008), het vervagen van de grenzen tussen werk en privé (Ford, Heinen & Langkamer, 2007) en het feit dat jonge kinderen veel tijd en aandacht vragen, wat kan leiden tot het ervaren van conflict (Voydanoff, 2004). In een veld-experiment werden de participanten ingedeeld in ofwel de interventie conditie, waar zij zeven dagen lang hun persoonlijke hulpbronnen moesten inzetten op het werk, in hun privéleven of bij de combinatie van beide, ofwel in de controle conditie.

Voortbouwend op het onderzoek van Van Steenbergen et al. (2008) en gebaseerd op de bestaande stress literatuur, waar bewijzen zijn gevonden dat de cognitieve beoordeling van stress situaties beïnvloed kan worden (Haslam et al., 2004; Tomaka et al., 1997), werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, in vergelijking met de controle conditie, het combineren van verschillende rollen meer als uitdaging en minder als bedreiging zouden beoordelen (*primaire beoordeling*). Dit kwam deels naar voren in de resultaten. Participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, beoordeelden het combineren van verschillende rollen zowel op korte als op langere termijn meer als *uitdaging*. Dit ondersteunt de veronderstelling dat de persoonlijke hulpbronnen interventie werkt bij het verbeteren van de werk-privé balans door de primaire beoordeling van het combineren van verschillende rollen meer als *uitdaging* te beoordelen. Er is echter geen bewijs gevonden voor de verwachting dat zij het combineren van verschillende rollen minder als *bedreiging* beoordeelden. Daarnaast werd in tegenstelling met de verwachtingen niet gevonden dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, hun persoonlijke hulpbronnen om met de situatie om te gaan als hoger inschatten (*secundaire beoordeling*). In tabel 3 is te zien dat er geen trend in gemiddelden is wat betreft primaire beoordeling bedreiging ( $M(T0) = 2.57$ ,  $M(T1) = 2.27$ ,  $M(T2) = 2.32$ ) en dat er ook geen trend in gemiddelden is voor de secundaire beoordeling ( $M(T0) = 5.23$ ,  $M(T1) = 5.24$ ,  $M(T2) = 5.00$ ). Mogelijke verklaringen voor het feit dat er geen significante resultaten zijn gevonden, worden later in de discussie besproken.

Verder is gekeken naar de beïnvloeding van de persoonlijke hulpbronnen interventie op het ervaren van emoties bij het combineren van werk en privé. Gebaseerd op onderzoek

naar de effecten van interventies uit de positieve psychologie (Seligman et al., 2006; Seligman et al., 2005) en gebruik makend van de inzichten in het TMS (Lazarus & Folkman, 1984), werd verwacht dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, meer *uitdagingsgerelateerde* en minder *bedreigingsgerelateerde emoties* zouden rapporteren wanneer zij nadachten over het combineren van verschillende rollen. Deze resultaten bleken niet significant te zijn. In tabel 3 is daarentegen te zien dat er een trend in gemiddelden is wat betreft het ervaren van *uitdagingsgerelateerde* emoties ( $M(T0) = 4.91$ ,  $M(T1) = 5.33$ ,  $M(T2) = 5.53$ ). Wellicht dat met een grotere steekproef een significant resultaat zou zijn gevonden.

Uitgaand van het TMS, hebben Van Steenbergen et al. (2008) onderzocht of het meer als uitdaging en minder als bedreiging beoordelen van het combineren van werk en privé (*primaire beoordeling*) op langere termijn zou leiden tot het ervaren van meer facilitatie en minder conflict bij het vervullen van verschillende rollen. Voortbouwend op Van Steenbergen et al. (2008), is in het huidige onderzoek gekeken of participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, op langere termijn meer *facilitatie (WT en TW)* en minder *conflict (WT en TW)* rapporteerden wanneer zij na dachten over het combineren van verschillende rollen. Overeenkomstig met de verwachtingen, bleek dat participanten in de interventie conditie op langere termijn door hun werk, thuis beter afstand konden nemen (WT facilitatie (psychologisch) dan participanten in de controle conditie. Dit ondersteunt de aannames van de *rol expansie theorie* (Marks, 1977), namelijk dat het vervullen van verschillende rollen een faciliterende werking kan hebben. Uit de resultaten kwam echter niet naar voren dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, andere vormen van facilitatie (WT en TW) of minder conflict (WT en TW) ervoeren. In tabel 3 is daarentegen te zien dat er een trend in gemiddelden is wat betreft het ervaren van WT conflict(vermoeidheid) ( $M(T0) = 2,56$ ,  $M(T1) = 2,27$ ,  $M(T2) = 2,13$ ) en WT conflict (psychologisch) ( $M(T0) = 3,36$ ,  $M(T1) = 3,00$ ,  $M(T2) = 2,93$ ). Wellicht dat met een grotere steekproef een significant resultaat zou zijn gevonden.

Tot slot werd in de literatuur aangetoond dat het ervaren van uitdagingsgerelateerde emoties en van facilitatie een betere *prestatie* (op het werk en thuis) en een hogere *tevredenheid* (op het werk en thuis) tot gevolg had (Powell & Greenhaus, 2006; Van Steenbergen et al., 2007). In het huidige onderzoek werd, in tegenstelling met de verwachtingen, niet gevonden dat participanten in de interventie conditie, vergeleken met de controle conditie, een betere prestatie (op het werk en thuis) en/of een hogere tevredenheid (op het werk en thuis) rapporteerden wanneer zij nadachten over het combineren van

verschillende rollen. Er is echter wel een trend in gemiddelden gevonden (zie tabel 3) voor prestatie thuis ( $M(T0) = 5,76$ ,  $M(T1) = 5,89$ ,  $M(T2) = 6,16$ ) en voor tevredenheid op het werk ( $M(T0) = 6,53$ ,  $M(T1) = 7,13$ ,  $M(T2) = 7,20$ ). Wellicht dat met een grotere steekproef een significant resultaat zou zijn gevonden.

### *Praktische implicaties*

Het huidige onderzoek toont aan dat het inzetten van persoonlijke hulpbronnen bij werkende moeders met jonge kinderen effectief kan zijn om situaties eerder als uitdaging te beoordelen en om door positieve ervaringen op het werk afstand te kunnen nemen van problemen thuis. De participanten in de interventie conditie hebben echter maar zeven dagen geoefend met het inzetten van persoonlijke hulpbronnen. Een mogelijke oorzaak voor het niet ondersteunen van de vooraf opgestelde verwachtingen, is dat een week wellicht te kort is om deze vaardigheden eigen te maken.

Een andere mogelijke oorzaak voor het niet vinden van de verwachte resultaten is het feit dat de persoonlijke hulpbronnen interventie oorspronkelijk ontworpen was om het geluk te vergroten en om tegelijkertijd depressieve klachten tegen te gaan (Seligman et al., 2006; Seligman et al., 2005). Mogelijkerwijs heeft deze interventie alleen het geluk bij de participanten vergroot, waardoor er wel significante resultaten zijn gevonden op de items in de vragenlijst die de positieve kant van de werk-privé balans betreffen (uitdaging en facilitatie), maar geen vermindering werd gevonden op de negatieve aspecten (bedreiging en conflict). Uit onderzoek naar positieve geluksinterventies komt namelijk naar voren dat er een wederkerig en positief causaal verband bestaat tussen het ervaren van geluk en positieve uitkomsten zoals onder andere een hogere motivatie, betere prestaties, een hogere tevredenheid, betere gezondheid en succes (Seligman et al., 2006; Seligman et al., 2005). Er is vervolgonderzoek nodig om na te gaan of in het huidige onderzoek werkelijk facilitatie is gemeten en niet een bepaalde vorm van geluk.

### *Limitaties en suggesties voor vervolgonderzoek*

Het huidige onderzoek biedt zowel methodologische als theoretische ondersteuning voor het gebruik van het TMS om het combineren van verschillende rollen en het verbeteren van de werk-privé balans te onderzoeken. De nadruk wordt gelegd op de invloed van cognitieve beoordeling op de korte en langere termijn effecten van het combineren van verschillende rollen. Daarnaast is, in bescheiden mate, bewijs gevonden voor het gebruik van de persoonlijke hulpbronnen interventie om het combineren van werk en privé positief te

beïnvloeden. Naast de sterke kanten van dit onderzoek, heeft het ook zijn beperkingen.

Aan het onderzoek heeft een erg klein aantal participanten deelgenomen, namelijk 15 in de interventie conditie en 12 in de controle conditie. Het hebben van een dergelijk kleine N heeft consequenties voor de resultaten. Ten eerste waren de criteria om aan het onderzoek mee te mogen doen erg streng om zo de variabelen in het veld-experiment zo gelijk mogelijk te houden. Dit betekent dat men, zeker met zo een klein aantal participanten, heel voorzichtig moet zijn met het generaliseren van de resultaten. Ook zullen er eerst vergelijkbare onderzoeken gedaan moeten worden met verschillende steekproeven, voordat de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden (Powell & Greenhaus, 2006). Ten tweede geeft het feit dat er significante uitkomsten gevonden zijn, ondanks de kleine steekproef, echter aan dat dit vrij sterke verbanden moeten zijn. Er is tevens gekeken naar eventuele trends in de gemiddelde score van de participanten in de interventie conditie, in vergelijking met de controle conditie, en daaruit is af te leiden dat er op sommige schalen een duidelijke stijging of daling te vinden is. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of een onderzoek met een groter aantal participanten, wel significante resultaten op deze schalen zal opleveren.

Een beperking van het meetinstrument is dat alle data verzameld zijn met behulp van een vragenlijst, die op drie meetmomenten is ingevuld door elke participant door middel van zelf-rapportage. Er bestaat een kans dat er geen significante resultaten zijn gevonden, omdat de werk-privé balans met een vragenlijst wordt gemeten, die geen onderscheid maakt tussen subjectieve en objectieve vormen van facilitatie en conflict. Het is interessant om vervolgonderzoek te doen waarin onderscheid gemaakt wordt tussen de subjectieve, psychologische ervaringen en de objectieve gedragingen van facilitatie en conflict. Het is namelijk aannemelijk dat deze verschillende vormen van facilitatie en conflict ook verschillende gevolgen hebben (Allen et al., 2000). Een voorbeeld van een methode om de objectieve kant van facilitatie en conflict te meten, zou kunnen zijn om zowel de collega waar de participant het meest mee samenwerkt als de partner, beiden een vragenlijst in te laten vullen over de eventuele veranderingen op gedragsniveau bij de participant op werk en privé domein. Op deze manier worden niet alleen de ervaringen van de participant onderzocht, maar ook de zichtbare veranderingen in gedrag. Vervolgens zou gekeken kunnen worden of deze zelf-gerapporteerde ervaringen en door anderen gerapporteerde gedragingen overeen komen. En wanneer dit niet het geval is, moet nader onderzocht worden waar dat aan zou kunnen liggen.

Een beperking van de persoonlijke hulpbronnen interventie is dat de participanten voor aanvang van de interventieweek bij zichzelf moeten nagaan wat hun sterke persoonlijke

eigenschappen zijn. De mogelijkheid bestaat dat niet alle participanten het reflectief vermogen hebben om zelf hun eigen persoonlijke hulpbronnen te identificeren. In dat geval zal de interventie minder effectief zijn voor het verbeteren van de werk-privé balans. In het onderzoek van Seligman et al. (2005), waar deze interventie voor het eerst is gebruikt, werd dan ook van tevoren een test afgenomen, waar in het huidige onderzoek geen middelen voor waren. Na het invullen van deze test, kregen de participanten feedback door middel van een lijstje met hun vijf sterkste persoonlijke eigenschappen. Vervolgens konden de participanten zelf kiezen welke van deze persoonlijke hulpbronnen zij in wilden zetten tijdens de interventieweek. Een suggestie voor vervolgonderzoek is om de persoonlijke hulpbronnen interventie nogmaals in te zetten bij het bestuderen van de werk-privé balans, maar om dit keer van tevoren de participanten te begeleiden bij het identificeren van hun sterke persoonlijke eigenschappen, bijvoorbeeld met behulp van een vragenlijst. Bovendien is in het huidige onderzoek gebruik gemaakt van een micro interventie. Wellicht is voor het verkrijgen van significante resultaten een meer uitgebreide interventie nodig. Seliman et al. (2005) geven aan dat de resultaten van participanten in de interventie, vergeleken met de controle conditie, mogelijk meer significant verschillen wanneer de persoonlijke hulpbronnen interventie wellicht uitgebreider of voor een langere periode wordt ingezet of wanneer er misschien verschillende positieve interventies achter elkaar ingezet worden. Het is interessant om in vervolgonderzoek te kijken naar deze twee mogelijkheden en om te onderzoeken of er een werkelijk verschil te vinden is met de oorspronkelijke persoonlijke hulpbronnen interventie van zeven dagen.

Daarnaast is de participanten niet gevraagd om na afloop van de interventieweek hun persoonlijke hulpbronnen te blijven inzetten. Achteraf gezien had dat misschien de resultaten op een positieve manier beïnvloed. In de vragenlijst werd daarom op het laatste meetmoment (T2), de vraag opgenomen in hoeverre (1 = helemaal niet tot 10 = helemaal wel) de participanten na afloop van de interventieweek nog met de oefeningen bezig waren geweest. Daaruit bleek dat de participanten die aangaven dat zij, ook na de interventieweek, hun persoonlijke hulpbronnen in hadden gezet, hoger scoorden dan de participanten in de interventie conditie die dit niet hadden gedaan. Volgens Seligman et al. (2005) gaat het om vaardigheden die verbeterd kunnen worden door te oefenen, die leuk zijn om te doen en die daardoor zichzelf in stand houden. In het vervolg zou het interessant zijn om de effecten te onderzoeken van het inzetten van persoonlijke hulpbronnen, wanneer participanten worden gestimuleerd deze ook na afloop van de interventie periode in te blijven zetten.

Verder is het interessant om te onderzoeken welke invloed persoonlijkheid heeft op het



ervaren van facilitatie en conflict en op het combineren van rollen. Volgens Stoeva, Chiu en Greenhaus (2002) kunnen persoonlijkheidseigenschappen worden gezien als de filter waardoor de beoordeling van situaties worden gemaakt. Zij stellen dat persoonlijkheid kan beïnvloeden hoe iemand een situatie ziet, beoordeelt en hoe hij of zij op de situatie reageert. Er zijn meer onderzoeken die deze theorie ondersteunen. Zo worden eigenschappen als 'openheid voor nieuwe ervaringen' geassocieerd met facilitatie en uitdagingsgerelateerde emoties (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004), terwijl mensen met een type A persoonlijkheid meer geneigd zijn om conflict en bedreigingsgerelateerde emoties te ervaren (Greenhaus & Beutel, 1985). In welke mate persoonlijkheidskenmerken invloed uitoefenen op de beoordeling van situaties bij het combineren van werk en privé, zal in verder onderzoek geanalyseerd moeten worden.

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2007) komt naar voren dat de prognose voor het aantal westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen in Nederland in 2020 boven de 20 procent ligt. Hierdoor is het relevant om de invloed van culturele verschillen in het vervullen van meerdere sociale rollen bij het combineren van werk en privé nader te onderzoeken. Vooral in welke mate de etnische achtergrond of cultuur invloed heeft op de prevalentie, beleving en ontwikkeling van facilitatie en conflict (Powell & Greenhaus, 2006). Resultaten van studies die – vooralsnog buiten Nederland – naar dit onderwerp zijn gedaan, verschillen echter van elkaar. Een belangrijke oorzaak van de inconsistentie in onderzoeksresultaten is dat dit type onderzoek tot nu toe weinig theoriegestuurd is geweest, wat het lastig maakt de verschillende resultaten te integreren in een breder kader (Peeters & Heiligers, 2007). Het is daarnaast interessant om te onderzoeken of de persoonlijke hulpbronnen interventie effectief is om de werk-privé balans bij allochtonen in Nederland te beïnvloeden.

Er is veel onderzoek gedaan naar de werk-privé balans bij verschillende groeperingen. Het merendeel van deze onderzoeken heeft zich toegespitst op verschillen tussen mannen en vrouwen of op verschillen tussen relaties met één werkende partner versus een relatie waarin beide partners buitenshuis werken (Williams & Allinger, 1994). Vanwege het groeiende aantal één-ouder gezinnen, is het echter relevant om onderzoek te doen naar de werk-privé balans bij dit deel van de bevolking. In 1991 had bijvoorbeeld bijna 60 % van alle alleenstaande moeders met kinderen onder de zes (gescheiden, uit elkaar gegaan of weduwe) een baan in de Verenigde Staten (Allen et al., 2000). Het is interessant om te onderzoeken welke vormen van facilitatie en conflict alleenstaande moeders ervaren en om na te gaan of de persoonlijke hulpbronnen interventie ingezet kan worden bij deze bevolkingsgroep. Daarnaast zijn er in

Nederland steeds meer part-time werkende vaders die een deel van de tijd thuis te zijn om voor de kinderen te zorgen (Peeters & Heiligers, 2007). Het is aannemelijk dat deze mannen, net zoals hun partners, moeite hebben om de combinatie van verantwoordelijkheden thuis en op het werk in balans te houden. Daarom is een suggestie voor vervolgonderzoek om na te gaan welke invloed de persoonlijke hulpbronnen interventie heeft op de werk-privé balans bij werkende vaders.

Tot slot is het belangrijk om stil te staan bij het feit dat veel kinderen van de participanten vakantie hadden tijdens de interventieweek en tijdens het invullen van de tweede vragenlijst (T1). Hierdoor hebben een aantal participanten het niet gered om de oefeningen bewust uit te voeren of om de vragenlijst op tijd in te vullen en viel een groot aantal participanten (onnodig) uit. Daarnaast rapporteerden de participanten niet gemotiveerd te zijn om met het mooie weer tijdens hun vakantie, binnen achter een computer te gaan zitten om de vragenlijst in te vullen. Uit geïrriteerde berichten die via de mail binnen kwamen, bleek tevens dat de optie om de vragenlijst tussentijds op te slaan niet werkte op een smartphone, waardoor de participanten het op een later tijdstip helemaal opnieuw moesten doen. Ook hierdoor verloren participanten de motivatie om de vragenlijst compleet in te vullen, hetgeen resulteerde in een lagere response rate dan verwacht. Bij vervolgonderzoek zou rekening moeten worden gehouden met de schoolvakanties van kinderen van participanten om zo te voorkomen dat deze participanten onnodig uitgesloten moeten worden van het onderzoek.

### *Conclusie*

Rekening houdend met de beperkingen van het onderzoek kan er geconcludeerd worden dat het huidige onderzoek methodologische en theoretische ondersteuning heeft gevonden voor het feit dat TMS een nuttig model is om het combineren van verschillende rollen en het verbeteren van de werk-privé balans te onderzoeken. De persoonlijke hulpbronnen interventie heeft op twee schalen een significant resultaat gemeten. Ten eerste beoordeelden participanten in de interventie conditie, zowel op korte als op langere termijn, het combineren van verschillende rollen meer als *uitdaging*. Dit ondersteunt de veronderstelling dat de persoonlijke hulpbronnen interventie werkt bij het verbeteren van de werk-privé balans door de primaire beoordeling van het combineren van verschillende rollen meer als uitdaging te zien. Ten tweede bleek dat participanten in de interventie conditie op langere termijn door hun werk, thuis beter afstand konden nemen (WT facilitatie psychologisch) dan participanten in de controle conditie. Dit ondersteunt de aannames van de *rol expansie theorie* (Marks, 1977),

namelijk dat het vervullen van verschillende rollen een faciliterende werking kan hebben. Op de andere schalen van de vragenlijst zijn geen significante resultaten gevonden, maar als gekeken wordt naar trends in gemiddelde score dan zal dit mogelijk bij een grotere steekproef wel gevonden worden. Concluderend kan gesteld worden dat het huidige onderzoek een genuanceerder beeld geeft van de uitdagingen die het combineren van werk en privé met zich mee brengt en hoe deze uitdagingen beïnvloed kunnen worden. Want we zien niet alleen dat de cognitieve beoordeling van stresssituaties beïnvloed kan worden, zoals Van Steenbergen et al. (2008) en Haslam (2004) in eerder onderzoek hebben aangetoond. Maar we zien ook dat de persoonlijke hulpbronnen interventie hier op inspeelt door personen hun sterke eigenschappen hoger te laten inschatten, waardoor zij een situatie als uitdaging en niet als bedreiging ervaren. Hopelijk zullen onderzoeken in de toekomst de persoonlijke hulpbronnen interventie verder ontwikkelen, zodat het participanten houvast biedt bij het combineren van werk en privé waardoor zij een betere overall werk-privé balans zullen ervaren.

## Referenties

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for further research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278–308.
- Baarda, D., de Goede, M., & van Dijkum, C. (2003). *Basisboek statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.
- Bourne, K. A., Wilson, F., Lester, S. W., & Kickul, J. (2009). Embracing the whole individual: advantages of the dual-centric perspective on work and life. *Business Horizons, 52*, 387-398.
- Bulger, C. A., Hoffman, M. E., & Matthews, R. A. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work-personal life balance, and the segmentation integration continuum. *Journal of Occupational Health, 12*, 365-375.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., Linney, K. D., (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 155-169.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 169–198.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work–family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*, 515–535.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131–164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249–276.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor–strain relationship: An examination of work–family conflict. *Journal of Management, 25*, 513–540.
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 82-93.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 305-314.

- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 150–170.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, C. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57–80.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal covariation. *Journal of Management, 20*, 565-579.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90*, 291–303.
- Grönlund, A & Öun, I. (2010). Rethinking work-family conflict: dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European social policy, 20*, 179-195.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work–family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion, 14*, 236–243.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 97–109.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage.
- 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.
- Janssen, P. P. M., Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Houkes, I., & Tummers, G. E. R., (2002). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work–home interference. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 411-429.
- Kessler, T. A. (1998). The cognitive appraisal of health scale: Development and psychometric evaluation. *Research in Nursing and Health, 21*, 73–82.
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology,*

8, 65–78.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (in press). The benefits and costs of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*.

Neal, M. B., & Hammer, L. B. (2007). *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work and well-being*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Peeters, M., & Heiligers, P. (2007). De balans tussen werk en privé. In W. Schaufeli & A. Bakker

(Eds.), *de psychologie van arbeid en gezondheid* (pp.299-303). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Peterson, C., & Park, N. (2003). Positive psychology as the evenhanded positive psychologist views it. *Psychological Inquiry, 14*, 141–146.

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Assessment of character strengths. In G. P. Koocher, J. C. Norcross, & S. S. Hill III (Eds.), *Psychologists' desk reference* (2nd ed., pp. 93–98). New York: Oxford University Press.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the relationship between work–family enrichment and conflict. *Career Development International, 11*, 650–659.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.

Seligman, M. E. P., Rachid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist, 11*, 774-788.

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

Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work– family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 1–16.

Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of, and subjective, physiological and behavioral response to, potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 732-740.

Tomaka, J., Blascovich, J., Kelsey, R. M., & Leitten, C. L. (1993). Subjective, physiological, and behavioral effects of threat and challenge appraisals. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 248–260.

Tomaka, J., Blascovich, J., Kibler, J., & Ernst, J. M. (1997). Cognitive and physiological

antecedents of threat and challenge appraisal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 63–72.

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

Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work–family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279–300.

Voydanoff, P. (2004). The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the Big Five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work–family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837–868.

## **Bijlage 1.**

*Introductie en instructie persoonlijke hulpbronnen interventie en het persoonlijk dagboekje*





**Universiteit Utrecht**

# *Onderzoeksproject*

*‘Grijp uw kans, creëer balans’*

*-Persoonlijke hulpbronnen methode -*

*Ontwikkeld door: Lisa Rigter*

*Onder begeleiding van Dr. Elianne van Steenbergen en Dr. Maria Peeters, Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht*

Utrecht, 10-04-2011

Beste deelnemster,

U heeft zich aangemeld om deel te nemen aan de methode 'grijp uw kans, creëer balans!'. Bedankt hiervoor! Zoals eerder vermeld vragen wij u om aankomende week onderstaande methode toe te passen en in een maand tijd drie korte vragenlijsten (10 minuten per vragenlijst) in te vullen. Als het goed is heeft u op dit moment al één vragenlijst ingevuld. Zo niet, doe dit dan alstublieft zo snel mogelijk voordat u deze introductie en instructie verder gaat lezen.

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

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

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

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

Als blijk van waardering verloten wij onder de deelnemers 3 pluim cadeaubonnen. Hiermee kunt u bijvoorbeeld een dag naar de dierentuin gaan, een abonnement op uw favoriete tijdschrift nemen of een dagje winkelen. En mocht u geïnteresseerd zijn in de resultaten van het onderzoek, dan kunt u deze eind juni van ons via de e-mail verwachten.

Kortom: Grijp uw kans, creëer balans!

Mocht u na deze introductie en instructie nog vragen hebben, kunt u altijd mailen naar [creeerbalans2011@gmail.com](mailto:creeerbalans2011@gmail.com) of bellen naar 06-26929397

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

Vriendelijke groeten,  
Lisa Rigter

Begeleiding: Dr. Maria Peeters & Dr. Elianne van Steenbergen  
Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht

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

Bijvoorbeeld:

\* Het geboortjaar van uw moeder:                    1922

\* De eerste letter van de voornaam van uw vader, gevolgd door de eerste letter van de achternaam van uw vader (zonder tussenvoegsels):                    Jan Jaap van der Wal wordt dan JW.

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

Uw unieke code: .....

**Alvorens u van start gaat met de persoonlijke hulpbronnen oefening is het belangrijk dat u de door ons per mail toegestuurde vragenlijst heeft ingevuld!**

## Introductie persoonlijke hulpbronnen inzetten

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

Uit onderzoek blijkt dat wanneer mensen stilstaan bij waar zij goed in zijn, dit kan bijdragen om het leven op een positieve manier te ervaren<sup>1</sup>. Indien men zich bewust is van persoonlijke sterke eigenschappen dan zullen gebeurtenissen in het leven eerder als een uitdaging dan als een bedreiging ervaren worden<sup>2</sup>. Hierdoor zal men zich beter in staat achten om het leven aan te kunnen. Tegenwoordig hebben namelijk steeds meer vrouwen, naast hun gezin, een drukke baan waardoor het effectief kunnen combineren van verschillende sociale rollen steeds belangrijker wordt. Het effectief inzetten van uw persoonlijke sterke eigenschappen kunt helpen om deze rollen beter te combineren. Misschien herkent u zich dan ook in de het onderstaande verhaal van Annelies (35 jaar, 2 jonge kinderen):

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

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

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

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

Hieronder wordt de opdracht voor de komende week uiteengezet.

---

<sup>1</sup> Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

<sup>2</sup> 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



## Instructie persoonlijke hulpbronnen inzetten

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

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

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

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

### Kort samengevat:

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

Noteer deze hier:

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

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

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

-Iedere dag (op het einde van de dag) het dagboek invult.

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

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

Beste deelnemster,

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

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

Postadres:

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Arbeids- en Organisationspsychologie

t.a.v. Elianne van Steenbergen

Postbus 80.140

3508 TC Utrecht

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



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

**Dag 1: maandag 11 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

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

**Dag 2: dinsdag 12 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

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

**Dag 3: woensdag 13 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

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

**Dag 4: donderdag 14 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

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

**Dag 5: vrijdag 15 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

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

**Dag 6: zaterdag 16 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

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

**Dag 7: zondag 17 april 2011**

Op welke persoonlijke hulpbron heeft u vandaag gefocust?

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

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

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

Welk effect had dit voor u?

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

**Hartelijk bedankt voor het invullen van uw persoonlijke dagboekje!**

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

