



**Universiteit Utrecht**

**Sectie Arbeids- en Organisationspsychologie**

**Master Scriptie**

# **Mindfulnessstrainingen**

**Effecten van in-company mindfulnessstrainingen**

**op mindfulnessvaardigheden, bevlogenheid, burnout en ervaren**

**werkdruk**

---

<b>Naam:</b>	<b>Sascha N.M. van Rooijen</b>
<b>Studentnummer:</b>	<b>3151913</b>
<b>Afstudeerrichting:</b>	<b>Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie (PAGO)</b>
<b>Begeleider:</b>	<b>drs. A.M. van Son</b>
<b>Tweede beoordelaar:</b>	<b>dr. P.M. Le Blanc</b>
<b>Datum:</b>	<b>12 juli 2009</b>

---

## **Abstract**

Mindfulness is related to non-judgemental observations, paying attention to the present moment and awareness. In the present study, the effects of an in-company mindfulness training on mindfulness skills, work engagement, burnout and different types of work demands were studied. The study sample consisted of 16 respondents, who filled out a questionnaire survey three times: directly before the training, directly after the training, and six weeks after the training. The main finding of this study is that a mindfulness training leads to a significant increase in scores on the mindfulness skills observing, describing and accepting without judgement. In addition, a significant increase in scores on dedication (work engagement) and a significant decrease in reduced professional efficacy (burnout) was demonstrated. The results of this study should, however, be interpreted with caution given the shortcomings of this study, i.e. the lack of a control group, too low reliability of some of the measures and the small study sample.

*Keywords: mindfulness, measurement, in-company, work engagement, burnout, work demands*

## **Samenvatting**

Mindfulness kan in het Nederlands vertaald worden met opmerkzaamheid, aandacht of bewustzijn. In dit onderzoek zijn de effecten van een in-company mindfulness training op de mindfulnessvaardigheden, bevlogenheid, burnout en verschillende vormen van ervaren werkdruk onderzocht. De onderzoeksgroep bestond uit 16 deelnemers die een vragenlijst drie maal hebben ingevuld: direct voor aanvang van de training, direct na afloop van de training, en zes weken na afloop van de training. De belangrijkste bevinding van het onderzoek is dat een mindfulness training leidt tot een significante toename van de scores op de

mindfulnessvaardigheden observeren, beschrijven en accepteren zonder oordeel. Daarnaast is een significante toename van de scores op toewijding (bevlogenheid) en een significante afname van de scores op ervaren gebrek aan competentie (burnout) aangetoond. De resultaten van de studie moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, gezien de tekortkomingen van het onderzoek, waaronder het ontbreken van een controlegroep, te lage betrouwbaarheid van sommige meetinstrumenten en de geringe steekproef omvang.

*Trefwoorden: mindfulness, effectmeting, in-company, bevlogenheid, burnout, ervaren werkdruk*

## Inhoudsopgave

Abstract .....	ii
Samenvatting .....	ii
Inleiding .....	5
Theorie .....	6
Methode.....	17
Resultaten .....	22
Discussie.....	28
Referenties.....	35
Bijlage 1 Vragenlijst	

## **Inleiding**

Mindfulness en mindfulnessvaardigheden worden vaak in verband gebracht met aandachtig zijn, leven in het hier en nu, observeren zonder oordeel (Grossman et al., 2004; Kabat-Zinn, 2002; Baer, 2003). Oorspronkelijk komt het begrip uit het boeddhisme. Ruim 25 jaar geleden gebruikte de grondlegger van de Westerse mindfulnessstrainingen, John Kabat-Zinn, de boeddhistische meditatietechnieken als basis voor pijnbestrijdingsprogramma's. Hij publiceerde in 1985 zijn eerste onderzoeksresultaten (Kabat-Zinn et al., 1985).

In mindfulnessstrainingen worden meditatietechnieken en aandachtsoefeningen, zoals een bodyscan (ontspanning van het gehele lichaam), yoga, zitmeditatie en loopmeditatie aangeboden. Een training bestaat in de regel uit 8 wekelijkse bijeenkomsten van tweeënehalf uur. In de zesde week wordt ook een hele oefendag georganiseerd. Van de deelnemers wordt verwacht dat ze gedurende de 8 weken waarin de training wordt gegeven, dagelijks, tenminste 1 uur met behulp van CDs zelfstandig oefenen.

Diverse studies (o.a. Baer, 2003; Grossman, 2004; Shapiro, 2005) hebben aangetoond dat mindfulnessstrainingen een vermoedelijk positief effect hebben op pijn, stress, depressieve klachten, eetstoornissen, e.d. De meeste effectstudies zijn in een klinische setting uitgevoerd (zie o.a. Bishop, 2002; Baer, 2003).

Het onderzoek dat hier beschreven wordt gaat over de effecten van een mindfulnessstraining in een werkomgeving. Dit onderzoek is om een aantal redenen exploratief: de doelgroep (medewerkers in organisaties), de gehanteerde onderzoeksmethode (KIMS vragenlijst) en het land van onderzoek (België) zijn nog niet vaak onderwerp van studie geweest (al deze onderdelen komen in de methodische sectie nader aan bod). Ook is de relatie tussen het ontwikkelen van mindfulnessvaardigheden en de effecten daarvan op werkgerelateerde aspecten als bevlogenheid, burnout en ervaren werkdruk niet eerder

onderzocht. Hiermee beoogt dit onderzoek een toevoeging te zijn aan de bestaande literatuur over de effecten van mindfulnessstrainingen.

De algemene onderzoeksvraag die in deze studie centraal staat is als volgt geformuleerd: *wat is het effect van een in-company mindfulnessstraining op de mindfulnessvaardigheden, de bevlogenheid, burnout en de ervaren werkdruk van medewerkers in organisaties?*

Het onderzoek is uitgevoerd onder supervisie van de Sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit Utrecht. De Sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie doet onderzoek naar het welbevinden van medewerkers in organisaties.

## **Theorie**

### *Definities en begripsbepaling*

#### Mindfulness

Het begrip mindfulness kan in het Nederlandse vertaald worden met woorden als opmerkzaamheid, aandacht of bewust zijn (Hellemans en Bogels, 2008). In de Engelstalige literatuur vindt men een aantal verschillende algemene omschrijvingen van het begrip mindfulness zoals, *'to see with discernment'* (Shapiro, 2005), *'bringing one's complete attention to the present experience on a moment-to-moment basis'* en *'paying attention in a particular way: on purpose, in the present moment, and non-judgementally'* (Baer, 2003).

De meest complete omschrijving wordt gegeven door Bishop (2002): *'Mindfulness has been broadly conceptualized as a state in which one is highly aware and focused on the reality of the present moment, accepting and acknowledging it without caught up in thoughts that are about the situation or in emotional reactions to the situation'*. Gezien de compleetheid van deze omschrijving, wordt in dit onderzoek dan ook gebruik gemaakt van deze operationele definitie. In het Nederlands zou men deze definitie kunnen vertalen met:

*Mindfulness wordt in brede zin opgevat als een bewustzijnstoestand waarin men in hoge mate bewust is van en gefocust is op de realiteit van het huidige moment, met aanvaarding en erkenning daarvan, zonder dat men gevangen is in gedachten over de situatie of emotionele reacties op de situatie.*

### Type mindfulnesstrainingen

In de literatuur (o.a. Baer, 2003) vindt men twee hoofdtypen mindfulnesstraining die beiden ontwikkeld zijn als klinische interventie: de mindfulness-based stress reduction (MBSR) en de mindfulness-based cognitieve therapie (MBCT). De eerste vorm, de MBSR, is de meest toegepaste vorm van mindfulnesstrainingen. Deze vorm, die ook een steeds breder toepassingsgebied kent, staat in deze studie centraal. De MBSR bestaat uit een 8 tot 10 weekse trainingen van 2 tot 2,5 uur, inclusief een gehele trainingsdag in de zesde week. Er kunnen maximaal 30 deelnemers meedoen aan de training waarin verschillende mindfulness meditatie skills worden aangeleerd, zoals de body scan (45 minuten aandacht aan het lichaam), zitmeditatie, loopmeditatie, hatha yoga. Ook wordt de deelnemers geleerd om mindful te zijn in hun dagelijkse activiteiten zoals lopen, staan en eten. Bij MBCT worden elementen van cognitieve therapie in de mindfulness training verwerkt, zoals statements als 'thoughts are not facts' en 'I am not my thoughts'. MBCT is oorspronkelijk ontwikkeld om terugval van depressieve episodes te voorkomen (Baer, 2003).

### *Het meten van mindfulness*

In de afgelopen jaren is een aantal specifieke mindfulness schalen ontwikkeld om mindfulness en de effecten van mindfulnesstrainingen te kunnen meten. De meest uitgebreide schaal betreft de Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS) (Baer et al., 2004). Op basis van literatuuronderzoek heeft Baer et al. (2004) als antwoord op de onderzoeksvraag

‘What does one do (or refrain from doing) when being mindful?’ een viertal ‘mindfulnessvaardigheden’ gedefinieerd die mindful gedrag beschrijven. De eerste betreft observeren. Hieronder verstaat men het waarnemen van diverse stimuli waaronder lichamelijke sensaties, gedachten, emoties, maar ook externe stimuli zoals geluid en geuren. Een tweede vaardigheid die bij mindfulness wordt gestimuleerd betreft het beschrijven of labelen van geobserveerde fenomenen in de vorm van korte woorden zoals ‘denken’ zonder dat hier een oordeel aan vast zit en zonder dat dit ten koste gaat van het aanwezig zijn in het huidige moment. Een derde mindfulness skill betreft het handelen met aandacht. Dit is de tegenhanger van handelen op de automatische piloot waar gedrag plaatsvindt zonder aandacht aangezien de aandacht elders is. Het handelen in aandacht wordt vaak getraind door routinematige activiteiten zoals het poetsen van tanden met volle aandacht te doen. Tot slot, definieert Baer et al. (2004) de laatste mindfulnessvaardigheid als accepteren (of toestaan) zonder oordeel. In een mindfulnessstraining worden mensen getraind om geen oordeel te hebben over huidige ervaringen. Met name in de klinische setting wordt aangemoedigd deze vaardigheid te ontwikkelen, vooral als deelnemers worden geconfronteerd met ongewenste ervaringen (Baer et al., 2004).

### *Effectmetingen van mindfulnessstrainingen*

In een metastudie geeft Baer (2003) een overzicht van 22 studies naar de effecten van (veelal MBSR) mindfulnessstrainingen als klinische interventie. Baer (2003) concludeert dat deze vorm van interventie vermoedelijk behulpzaam kan zijn bij de behandeling van diverse mentale en fysieke problemen, waaronder angst, depressie, stress, eetstoornissen en fibromialgie. Ook andere metastudies (zoals Grossman et al., 2003; Bishop, 2002) geven aan dat MBSR vermoedelijk een bruikbare interventie is voor een breed aantal chronische stoornissen en problemen. In alle metastudies wordt aangegeven dat de resultaten van de



onderzoeken wel met voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd als gevolg van diverse methodologische issues. Baer (2003) noemt vier methodologische zaken die van invloed zijn op de interpretatie van de resultaten: geringe steekproefomvang, vaak ongecontroleerde onderzoeksopzetten, ontbreken van video opnames van de training om de integriteit en bekwaamheid van de trainers te evalueren, onduidelijkheid over hoe de klinische significantie gemeten is (tegen wat zijn de effecten afgezet?). Ondanks het feit dat de methodologische zaken vereisen dat de resultaten van de onderzoeken met de nodige voorzichtig moeten worden beschouwd, geven Baer (2003), Grossman (2003) en Bishop (2002) allen wel aan dat het vermoeden bestaat dat mindfulness gebaseerde interventies effectief kunnen zijn.

Baer (2003) geeft een vijftal onderliggende mechanismen aan die mogelijk verklaren hoe mindfulnessvaardigheden kunnen leiden tot symptoomvermindering en gedragsverandering. Deze door Baer (2003) genoemde mechanismen zijn: (1) ‘exposure’ (tijdens het beoefenen van de mindfulness meditatietechnieken leert men hoe om te gaan met de ervaringen van pijn en ongemak als gevolg van langdurig bewegingloos zitten. Het leren van het zonder oordeel accepteren van gevoelens van soms ondraaglijke pijn maar ook woede en angst worden volgens Baer (2003) in diverse studies aangevoerd als argument waarom chronische pijnpatiënten na een mindfulnessstraining minder klachten ervaren); (2) ‘cognitive change’ (Baer (2003) geeft aan dat diverse auteurs suggereren dat het beoefenen van mindfulness tot veranderingen in gedachtepatronen of gedrag kan leiden. Met name het aanleren van het zonder oordeel observeren en labelen van gedachten zou deelnemers ervan bewust maken dat het enkel en alleen gaat om ‘slechts gedachten’ en dat deze niet de werkelijkheid hoeven te reflecteren. Een MBSR training bij boulimia patiënten zou bijvoorbeeld een positief effect hebben op het eetgedrag vooral doordat het zelfbewustzijn (‘Ik ben een mislukking’) van de patiënten door de training verandert als gevolg van het leren observeren en labelen. Vanuit ditzelfde mechanisme zou een mindfulnessstraining voor

patiënten met depressieve klachten leiden tot minder depressieve gedachten en minder terugval. Verminderde depressieve klachten zouden niet alleen veroorzaakt worden door het trainen van het zonder oordeel observeren en labelen van gedachten, maar ook doordat de patiënten geleerd wordt via bijvoorbeeld hun ademhaling of meditatief wandelen met hun aandacht in het hier en nu te zijn); (3) 'self-management' (Baer (2003) geeft verder aan dat in de literatuur wordt opgemerkt dat de verbeterde zelfobservatie die in de mindfulnessstraining wordt aangeleerd, ook resulteert in de ontwikkeling en gebruik van een scala aan copingsvaardigheden, die vervolgens bijdragen tot een vermindering van de klachten. Men verklaart dit doordat een verhoogd bewustzijn van de pijnsensaties en de bijbehorende stress response de patiënten leert vroegtijdig/preventief te handelen (bijvoorbeeld door negatieve gedachten stop te zetten)); (4) 'relaxation' (alhoewel een mindfulnessstraining niet primair inwerkt op de ontspanning -zoals sommige andere trainingen dat wel doen- lijkt het erop, dat het trainen van onbevooroordeeld observeren van de huidige situatie wel tot ontspanningseffecten kan leiden en daarmee tot vermindering van stress gerelateerde klachten, zoals fibromialgie); en (5) 'acceptance' (tot slot worden de verminderde fysieke en mentale klachten na het volgen van een mindfulnessstraining verklaard doordat tijdens de training wordt geleerd om de realiteit te accepteren zoals deze is, ook al is deze onprettig. Mensen met een angststoornis wordt bijvoorbeeld geleerd om een paniek aanval te accepteren (zo)als deze zich voordoet. Acceptatie dat deze negatieve ervaring kan en mag plaatsvinden maakt het voor patiënten draaglijker dan wanneer patiënten bang zijn voor de aanval en vermijdend gedrag gaan vertonen).

In de studies die in de meta analyses (Baer, 2003; Grossman et al., 2003; Bishop, 2002) zijn geanalyseerd, zijn de effecten van een mindfulnessstraining veelal onderzocht aan de hand van zelfrapportagelijsten zoals de Symptom Checklist 90 Revised, de Beck Depression Inventory en de Global Severity Index. De mindfulnessvaardigheden zelf (het

observeren, beschrijven, handelen met aandacht en accepteren zonder oordeel), die tijdens de training worden ontwikkeld, en ook als mogelijk verklarend mechanisme voor de gevonden effecten wordt aangedragen, zijn in de praktijk niet gemeten (Walsch, et al., 2006).

Ondanks het feit dat mindfulnessstrainingen oorspronkelijk zijn opgezet als klinische interventie, zijn de mindfulnessvaardigheden die tijdens de training met veel herhaling geleerd worden, overwegend losstaand van de specifieke klacht en vooral terug te voeren op eeuwenoude algehele meditatie principes vanuit het boeddhisme (Kabat-Zinn, 2003; Walsch et al. 2006). Aangezien mindfulness zijn oorsprong kent vanuit een niet klinische omgeving en de mindfulnessstrainingen in hun huidige opzet zich vooral richten op het aanleren van specifieke mindfulnessvaardigheden, los van een eventueel ziektebeeld, zou het niet verwonderlijk kunnen zijn dat een mindfulnessstraining gegeven binnen een bedrijfssetting eveneens resulteert in verbeterde mindfulnessvaardigheden van de deelnemers. Dit brengt mij dan ook bij de eerste hypothese van dit onderzoek:

Hypothese 1: deelnemers aan een in-company mindfulnessstraining zullen, zowel direct na afloop van de training als zes weken daarna, een significante toename vertonen op alle aspecten van mindful gedrag, te weten (a) observeren, (b) beschrijven, (c) handelen met aandacht en (d) accepteren zonder oordeel.

### *Relatie mindfulness, bevlogenheid, burnout en ervaren werkdruk*

Alhoewel mindfulness in de arbeids- en organisatiepsychologie een relatief nieuw begrip is, is er mogelijk overlap met reeds bestaande constructen, zoals bevlogenheid. Vanuit de Universiteit Utrecht is de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES<sup>1</sup>) ontwikkeld om onderzoek naar bevlogenheid te faciliteren. Schaufeli en Bakker (2004) hanteren bij hun

---

<sup>1</sup> In het Engels UWES (Utrecht Work Engagement Scale).

onderzoek onderstaande definitie van bevlogenheid: *‘Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk: het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten, waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken.’*

In relatie tot mindfulness en de mindfulnessvaardigheden die tijdens een mindfulnessstraining worden ontwikkeld, is onder meer het bevlogenheidsaspect ‘absorptie’ interessant. Hierbij gaat het vooral om de betekenis van het begrip concentratie, die bij zowel mindfulness als bevlogenheid een rol speelt. Czikszenmihalyi (1999) omschrijft absorptie *‘als totale concentratie waarbij men volledig opgaat in het werk en alles om zich heen vergeet, inclusief de tijd’*. Volgens Kabat-Zinn (1994) is concentratie een hoeksteen van het beoefenen van aandacht. Concentratie kan samen met aandacht of afzonderlijk getraind worden. Concentratie wordt gewekt door op één ding te letten, bijvoorbeeld de ademhaling. Hoe dieper de concentratie, hoe groter het vermogen tot aandacht. Juist vanwege dit laatste verband zou het mogelijk zo kunnen zijn dat het specifiek trainen van aandacht leidt tot een verhoogde concentratie van medewerkers. Op basis van bovenstaande kom ik tot de tweede hypothese:

Hypothese 2: deelnemers aan een in-company mindfulnessstraining zullen, zowel direct na afloop van de training als zes weken daarna, een significante toename vertonen in absorptievermogen.

De vervolgvraag is of mindfulnessstrainingen ook een positief effect zullen hebben op de andere twee bevoegdheidscomponenten, te weten toewijding en vitaliteit. Hiernaar is tot nu toe geen onderzoek gedaan. Wel is eerder de relatie tussen mindfulness en vitaliteit en toewijding bestudeerd. Aan de hand van een vragenlijst afgenomen onder bankmedewerkers in Vlaanderen is geconcludeerd, dat mindfulness positief gerelateerd is met de bevoegdheidsschalen vitaliteit en toewijding (Benoot, 2008). Benoot (2008) onderbouwde zijn hypothese met onderzoek van Brown en Ryan (2003), waaruit bleek dat mindfulness positief correleerde met vitaliteit of 'well-being' in algemene zin. Strikt genomen is het concept van de fysieke en emotionele well-being wat breder gedefinieerd dan vitaliteit (sterk, fit, onvermoeibaar, mentale veerkracht) als onderdeel van bevoegdheid. Brown en Ryan (2003) verklaren de positieve samenhang tussen mindfulness en well-being doordat mindfulness trainingen de kwaliteit van het bewustzijn verhoogt (mentaal fitter, minder piekeren), maar daarnaast aandacht en bewustzijn ook de zelfregulerende processen van het lichaam verbetert, waarbij de vergelijking wordt gemaakt met biofeedback (vroegtijdig signaleren door verbeterde aandacht lijkt belangrijk om symptomen te verminderen). Kort gezegd, zou mindfulness volgens Brown en Ryan (2003) tot een betere regulatie van lichaam en geest, en gedachten en gedrag kunnen leiden. Wat betreft de onderbouwing van de positieve relatie tussen toewijding en mindfulness gaat Benoot (2008) terug naar Hanh (1975), die aangeeft dat mindfulness beoefenen impliceert dat men aandachtig is. Schaufeli et al. (2001) omschreef vervolgens de definitie van de bevoegdheidsdimensie toewijding deels uit betrokkenheid bij het werk. Vervolgens geeft Benoot (2008) op basis van onderzoek van Celsi en Olson (1988) aan dat wanneer men zich bij iets betrokken voelt, men daar automatisch meer aandacht voor zal hebben. Toewijding impliceert dus betrokkenheid, betrokkenheid betekent aandacht en daarmee dan ook mindfulness (Benoot, 2008).

Gezien de bevindingen van Benoot (2008) zou het mogelijk zo kunnen zijn dat in-company mindfulnessstrainingen een positief effect hebben op de bevoegdheidsdimensies toewijding en vitaliteit. Dat brengt mij bij de derde hypothese:

Hypothese 3: deelnemers aan een in-company mindfulnessstraining zullen, zowel direct na afloop van de training als zes weken daarna, een significante toename vertonen op de bevoegdheidsdimensies vitaliteit en toewijding.

Een ander concept uit de arbeids- en organisatiepsychologie, waar mindfulness een mogelijk verband mee zou kunnen hebben, betreft burnout. Burnout wordt gedefinieerd als werkgerelateerde psychische vermoeidheid (Schaufeli et al. 2000, 2002). Er zijn een aantal redenen die doen vermoeden dat mindfulnessstrainingen een effect kunnen hebben op burnout. Op de eerste plaats beschrijft de literatuur een negatieve relatie tussen stress en mindfulness (Kabat-Zinn, 1990). De stress reducerende effecten als gevolg van een mindfulnessstraining worden door Bishop (2002) als volgt verklaard. Volgens Bishop (2002) is een van de doelen van MBSR om met behulp van meditatietechnieken de kwaliteit van mindfulness te vergroten, waarbij het met name van belang is om deelnemers te leren stressvolle situatie ‘mindfully’ te benaderen in plaats van te reageren op de ‘automatische piloot’. Ook Shapiro et al. (2005) geeft aan dat een van de effecten van de MBSR interventie eruit bestaat dat deelnemers betere copingstrategieën ontwikkelen om met stress om te gaan. Op de tweede plaats geeft Shapiro et al. (2005) aan dat stress kan leiden tot toename van burnout. Omgekeerd zou dan voorzichtig aangenomen kunnen worden dat het beter omgaan met stress kan leiden tot een afname van burnout. Ten derde blijkt burnout in relatie te staan met bevoegdheid. Volgens Hallberg (2006) is bevoegdheid zelfs geïntroduceerd als tegenhanger van burnout. Schaufeli en Bakker (2004) geven aan dat de schalen van de twee betreffende meetinstrumenten, de UBES

(bevlogenheid) en de UBOS (burnout) weliswaar negatief samenhangen maar niet perfect negatief met elkaar zijn gecorreleerd. Indien de redenering dat een mindfulnessstraining leidt tot verhoogde bevlogenheid, zoals hierboven voorzichtig werd geschetst, dan zou het te verwachten zijn dat een mindfulnessstraining leidt tot een afname van burnout.

In de praktijk is het effect van mindfulnessstrainingen op burnout nog nauwelijks getoetst. Een van de weinige onderzoeken waarin de effecten van MBSR op burnout zijn bekeken is de studie van Shapiro et al. (2005). In deze studie kwam naar voren dat de score op de burnoutklachten van medische hulpverleners (verplegend personeel, psychologen, e.a.), gemeten via de Maslach Burnout Inventory (MBI), afnam, maar niet significant verschilde van de controlegroep. De geringe omvang van de steekproef werd als mogelijke verklaring voor de niet gevonden significante effecten gegeven. Het lijkt dus nuttig de verwachte negatieve relatie tussen mindfulness en burnout verder te onderzoeken. Dit brengt mij bij de vierde hypothese van het onderzoek die als volgt is omschreven:

Hypothese 4: deelnemers aan een in-company mindfulnessstraining zullen, zowel direct na afloop van de training als zes weken daarna, een significante afname in burnoutklachten c.q. emotionele uitputting, mentale distantie en ervaren gebrek aan competentie vertonen.

Een laatste concept uit de arbeids- en organisatiepsychologie die vermoedelijk eveneens overlap vertoont met mindfulnessvaardigheden betreft de ervaren werkdruk, gezien de eerder genoemde negatieve relatie tussen mindfulness en stress (Kabat-Zinn, 1990). Over de relatie tussen mindfulness en ervaren werkdruk geeft de literatuur geen aanwijzingen. Vanuit de Universiteit Utrecht wordt, met behulp van een afgeleide lijst van de in 1994 door het SKB<sup>2</sup> ontwikkelde Vragenlijst Beoordeling en Beleving Arbeid (VBBA), onderzoek

---

<sup>2</sup> [www.skbvs.nl](http://www.skbvs.nl).

gedaan naar hoe medewerkers verschillende aspecten van hun werk ervaren, waaronder de werkdruk en de mentale en emotionele belasting. De VBBA is de meest gebruikte werkbelevings- en stressvragenlijst in Nederland (Prins, 2004). Prins (2004) geeft aan dat je van werken moe wordt, niet alleen lichamelijk maar ook psychisch. Hoge vermoeidheid leidt vervolgens tot stressklachten, en stress wordt gezien als het grootste arbeidsrisico van deze tijd (Prins, 2004). Indien een mindfulnessstraining stressreducerende effecten zou bewerkstelligen, dan kan het mogelijk zo zijn dat een mindfulnessstraining eveneens leidt tot een afname in de ervaren werkdruk. Onderliggend mechanisme zou hier kunnen zijn dat tijdens een mindfulnessstraining de deelnemers betere copingsvaardigheden ontwikkelen om met stressvolle situaties om te gaan (Shapiro, 2005; Bishop, 2002). Dit brengt mij bij de laatste hypothese van het onderzoek:

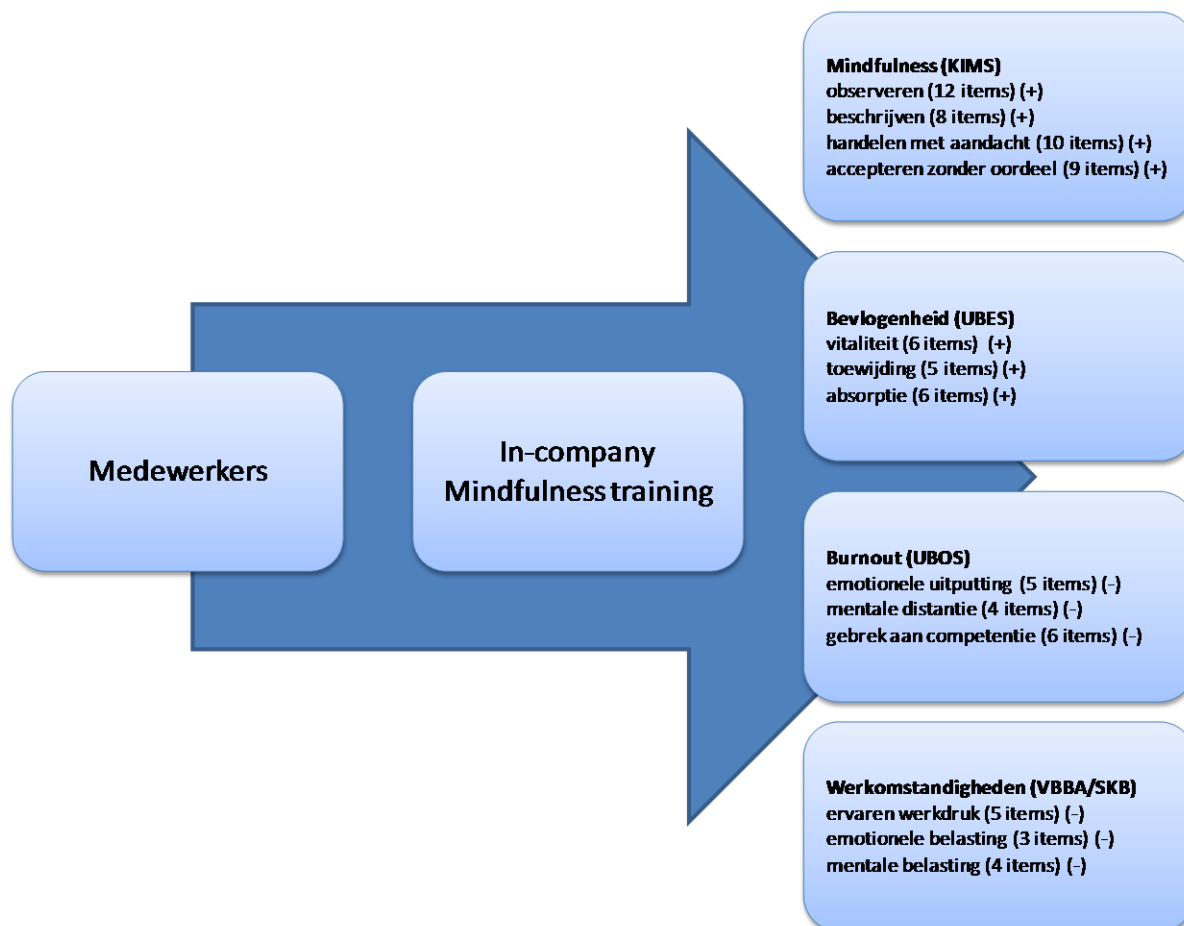
Hypothese 5: deelnemers aan een in-company mindfulnessstraining zullen, zowel direct na afloop van de training, als zes weken daarna, een significante afname ervaren in werkdruk, mentale en emotionele belasting.

De effecten die in deze studie onderzocht worden, verwoord in de vijf hypothesen, zijn schematisch samengevat in onderstaande figuur.

#### Schema 1

*Te onderzoeken effecten*



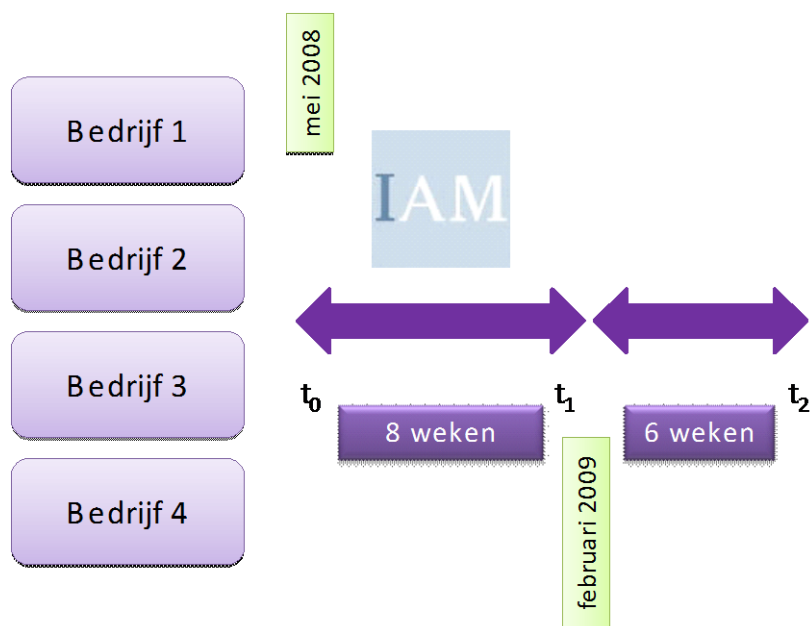


## Methode

### *Deelnemers en procedure*

In dit onderzoek zijn met behulp van een vragenlijst (zie bijlage 1) de effecten van een viertal in-company mindfulness trainingen in België onderzocht. Om privacy redenen is ervoor gekozen de bedrijfsnamen anoniem te houden. Wel kan gemeld worden dat de bedrijven allen opereren in de commerciële sector. De mindfulness trainingen zijn verzorgd door het Instituut voor Aandacht & Mindfulness (IAM), gevestigd in Heusden (België). Deelnemers aan de mindfulness trainingen hebben op een drietal momenten een vragenlijst ingevuld: voor aanvang van de training, direct na afronding van de training en zes weken na afronding van de training. Deelname was op vrijwillige basis. De trainingen hebben plaatsgevonden in de periode tussen mei 2008 en februari 2009. Onderstaand schema geeft de onderzoeksopzet weer.

## Schema 2

*Onderzoeksopzet*

Aan de vier trainingen namen in totaal 72 mensen deel. 28 personen daarvan hebben deelgenomen aan de voormeting. 20 personen deden zowel mee aan de meting voor aanvang van de training als direct na afloop. Dit is een response van 28%. 16 mensen hebben de vragenlijst drie maal ingevuld en geretourneerd. Deze response bedraagt 22%. Een overzicht van de deelname, uitgesplitst naar de vier bedrijven, is opgenomen in tabel 1. In deze tabel is ook zichtbaar in welke subsector de vier bedrijven opereren en in welke periode de training bij elk bedrijf plaatsvond.

Tabel 1

*Overzicht deelname aan meting per bedrijf*

	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4	Totaal
<b>Sector</b>	Commercieel: supermarktketen	Commercieel: productiebedrijf	Commercieel: supermarktketen	Open bedrijfstraining	
<b>Periode training</b>	mei-juni 2008	sept-okt 2008	sept-okt 2008	jan-feb 2009	

<b>Deelnemers training</b>	19	20	22	11	72
<i>Man</i>	12	11	9	7	39
<i>Vrouw</i>	7	9	13	4	33
<b>Deelname voormeting</b>	8	10	7	3	28
<b>Deelname meting direct na afloop training</b>	3	8	7	2	20
<b>Deelname nameting na zes weken</b>	3	8	5	0	16
<b>Response 2 metingen</b>	16%	40%	32%	18%	28%
<b>Response 3 metingen</b>	16%	40%	23%	0%	22%

Van de 20 personen die de vragenlijst twee maal hebben ingevuld was 60% man en 40% vrouw. De gemiddelde leeftijd van deze groep bedroeg 45 jaar ( $SD = 8,95$ ). 80% van de onderzoekspopulatie was getrouwd. De respondenten waren gemiddeld 19 jaar ( $SD = 9,91$ ) bij de huidige werkgever werkzaam, waarvan gemiddeld 8 jaar ( $SD = 8,62$ ) in de huidige functie. De respondenten hadden gemiddeld een contract werkweek van 35 uur ( $SD = 4,98$ ), maar werkten in de praktijk 5 uur meer (40 uur gemiddeld ( $SD = 6,95$ )). 8 van de 20 personen hadden een leidinggevende functie. Hiervan was 75% man en 25% vrouw. Overige achtergrondkenmerken van de onderzoeksgroep, waaronder de uitsplitsing naar categorie, zijn opgenomen in tabel 2.

Tabel 2

*Achtergrondkenmerken van de onderzoeksgroep (n=20)*

Kenmerk	Categorie	Gemiddelde	Standaard-deviatie	Percentage
<b>Geslacht</b>	Man			60%
	Vrouw			40%
<b>Leeftijd</b>		45	8,95	
	31 t/m 40 jaar			35%
	41 t/m 50 jaar			35%
	51 jaar of meer			30%
<b>Leefsituatie</b>	Getrouwd			80%
	Zelfstandig met relatie			5%
	Zelfstandig zonder relatie			10%

Anders		5%
<b>Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever</b>	19	9,91
minder dan 10 jaar		25%
11 t/m 20 jaar		30%
21 jaar en langer		45%
<b>Aantal jaar werkzaam in huidige functie</b>	8	8,62
minder dan 10 jaar		80%
11 t/m 20 jaar		10%
21 jaar en langer		10%
<b>Contracturen per week</b>	35	4,98
20 t/m 30 uur		25%
31 t/m 35 uur		15%
36 t/m 40 uur		60%
<b>Werkelijke gewerkte uren per week</b>	40	6,95
20 t/m 30 uur		5%
31 t/m 35 uur		20%
36 t/m 40 uur		25%
41 uur of meer		50%
<b>Leidinggevend</b>	8	
Man		75%
Vrouw		25%

### *Meetinstrumenten*

*Mindfulness.* Mindfulness is gemeten met behulp van de Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS) (Baer et al., 2004). Deze vragenlijst bevat 39 items die volgens een 5-punts Likert schaal kunnen worden gescoord van 1 (*nooit waar of heel zelden waar*) tot 5 (*heel vaak of altijd waar*). De items worden gescoord op een viertal schalen: observeren (12 items), beschrijven (8 items), handelen met aandacht (10 items) en accepteren zonder oordeel (9 items). Er is voldoende betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) voor subschalen observeren en accepteren zonder oordeel afzonderlijk als de gehele schaal. Voor de subschalen beschrijven en handelen met aandacht is de betrouwbaarheid onvoldoende op alle drie de meetmomenten. Strikt genomen zijn de resultaten op deze twee subschalen dan ook niet bruikbaar, aangezien ze te onbetrouwbaar zijn gemeten (zie tabel 3).

*Bevlogenheid.* Bevlogenheid is gemeten met de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES) (Schaufeli en Bakker, 2004). De UBES kent drie subschalen: vitaliteit (6 items), toewijding (5

items) en absorptie (6 items). Alle items worden gescoord op een 7-punts Likert schaal, gaande van 0 (*nooit*) tot 6 (*altijd/elke dag*). Voor de tweede en derde meting waren de Cronbach's alpha voor de subschalen en voor de gehele schaal voldoende ( $>.70$ ). Op meetmoment 1 was de betrouwbaarheid voor alle drie de subschalen te gering (zie tabel 3).

*Burnout.* Burnout is gemeten met de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) (Schaufeli et al. 2000, 2002). De UBOS is de Nederlandse versie van de Maslach Burnout Inventory (Schaufeli en Van Dierendonk, 2001). De UBOS bestaat uit drie schalen: emotionele uitputting (5 items), mentale distantie (4 items) en ervaren gebrek aan competentie (6 items). Alle items worden gescoord op een 7-punts Likert schaal, van 0 (*nooit*) tot 6 (*altijd/elke dag*). Er is op sommige meetmomenten een te lage betrouwbaarheid gevonden voor een of meerdere van de drie subschalen. Dit maakt de bruikbaarheid van de resultaten op deze schalen beperkt (zie tabel 3).

*Ervaren werkdruk.* De ervaren werkdruk is gemeten met 5 items ontleend aan de afgeleide van de Vragenlijst Beoordeling en Beleving Arbeid (VBBA) van het SKB, zoals gebruikt door de Sectie Arbeids- en Organisatie-psychologie van de Universiteit Utrecht. Deze items worden gescoord op een 5-punts Likert schaal, gaande van 1 (*nooit*) tot 5 (*altijd*). De betrouwbaarheid van deze schaal is voldoende op alle drie de meetmomenten (tabel 3).

*Emotionele belasting.* De ervaren emotionele belasting is gemeten met een drietal items ontleend aan de afgeleide VBBA lijst van het SKB. Deze items worden gescoord op een 5-punts Likert schaal, van 1 (*nooit*) tot 5 (*altijd*). De betrouwbaarheid op het eerste meetmoment bleek onvoldoende. Op meetmoment twee en drie was de Cronbach's alpha wel voldoende (zie tabel 3).

*Mentale belasting.* De ervaren mentale belasting is gemeten met een viertal items eveneens ontleend aan de afgeleide VBBA lijst van het SKB. Deze items worden gescoord op een 5-

punts Likert schaal, van 1 (*nooit*) tot 5 (*altijd*). De betrouwbaarheid van deze schaal was voldoende, met uitzonderring van de tweede meting (zie tabel 3).

### *Analysemethode*

De hypothesen zijn getoetst met behulp van de gepaarde t-toets, ook wel t-toets voor twee gekoppelde steekproeven genoemd, waarmee kan worden nagegaan of het gemiddelde van de ene steekproef significant afwijkt van het gemiddelde van de andere steekproef (Baarda et al., 2007). Voordat de gepaarde t-toets is uitgevoerd, zijn allereerst per (sub)schaal de gemiddelde waarden, de range (minimum, maximum) en de standaarddeviatie berekend.

## **Resultaten**

### *Beschrijvende statistiek*

Tabel 3 vermeldt de voor de drie meetmomenten (direct voor de training, direct na afloop van de training en zes weken na afloop van de training) per (sub)schaal de Cronbach's alpha, de minimale en maximale scores (range), de gemiddelde scores (M) en de standaarddeviatie (SD).

Tabel 3

*Cronbach's alpha, range, gemiddelden en standaarddeviatie op meetmoment 1, 2 en 3 (n=20, 20, 16)*

Schaal	Meting 1				Meting 2				Meting3			
	Cronbach's alpha	Range	M	SD	Cronbach's alpha	Range	M	SD	Cronbach's alpha	Range	M	SD
<b>KIMS</b>	.78	102-158	126.2*	12.70	.87	114-166	138.68 <sup>x</sup>	14.38	.75	124-156	138.06	9.57
<b>Observeren</b>	.71	26-53	39.00	5.64	.82	34-57	45.43	5.39	.87	35-57	44.25	6.35
<b>Beschrijven</b>	.42	18-35	25.45	3.63	.68	22-37	27.15	4.06	.52	22-32	27.50	3.39
<b>Handelen</b>	.47	23-27	30.55	3.83	.61	22-42	33.75	4.90	.59	28-39	33.06	3.11
<b>Accepteren</b>	.84	20-40	31.20	6.09	.88	17-43	32.35	6.78	.85	24-43	33.25	4.77
<b>UBES</b>	.83	55-98	77.25**	9.28	.93	54-101	76.60 <sup>xx</sup>	12.74	.92	58-94	80.25	10.49
<b>Vitaliteit</b>	.67	19-35	27.55	3.55	.85	18-39	27.40	4.58	.76	20-35	28.50	3.81
<b>Absorptie</b>	.54	20-34	27.15	3.67	.77	17-35	26.70	4.42	.82	17-33	27.69	4.06
<b>Toewijding</b>	.67	16-29	22.55	3.61	.83	15-30	22.50	4.68	.81	17-29	24.06	3.49
<b>UBOS</b>		7-51	23.10***	9.43		9-37	20.70 <sup>xxx</sup>	7.10		9-29	18.44	6.47
<b>Emotionele uitputting</b>	.43	1-34	9.40	7.04	.86	0-16	7.85	3.86	.19	3-10	6.56	1.90
<b>Mentale distantie</b>	.72	0-9	4.65	2.50	.66	0-10	4.65	2.70	.60	0-12	4.69	3.18
<b>Gebrek aan competentie</b>	.39	4-16	9.05	2.72	.69	3-15	8.20	3.72	.46	2-12	7.19	3.23
<b>VBBA/SKB</b>												
<b>Werkdruk</b>	.90	7-24	15.65	4.20	.92	7-20	15.05	4.07	.92	7-20	14.25	3.89
<b>Emotionele belasting</b>	.64	3-11	6.65	1.95	.81	3-11	6.40	2.04	.71	4-11	6.50	1.83
<b>Mentale belasting</b>	.70	12-20	16.05	2.63	.60	10-19	15.30	2.30	.72	11-20	16.13	2.23

Gemiddelde waarden bij n=16: \*123.94, \*\*75.62, \*\*\*23.44, <sup>x</sup>135.71, <sup>xx</sup>75.43, <sup>xxx</sup>20.62

### *Gepaarde t-toets*

Voorspeld is dat een in-company mindfulnessstraining leidt tot een significante toename van de gemiddelde scores op de (sub)schalen van de KIMS en UBES, en een significante afname op de gemiddelde scores van de subschalen van de UBOS en VBBA/SKB.

### *Mindfulness*

Tabel 4 presenteert de resultaten van de uitgevoerde gepaarde t-toets voor de vier mindfulnessschalen. Uit de tabel komt naar voren dat de gemiddelde scores op de mindfulnessvaardigheden observeren, beschrijven, handelen en de gehele schaal, significant toenemen. Deze significante toename in gemiddelde scores wordt gemeten zowel direct na afloop van de training als zes weken daarna. Opvallend is dat de effecten vooral plaatsvinden gedurende de training. Tussen meting 1 en 2, en meting 1 en 3 worden significante toenames gevonden. Tussen meting 2 en 3, dus in de periode na afloop van de training, nemen de scores toe, maar niet significant. Op de vaardigheid accepteren zonder oordeel wordt eveneens een hogere gemiddelde score gemeten, maar deze is niet significant. Voor de eerste hypothese is dus op onderdelen bevestiging gevonden. Deelnemers aan een in-company mindfulnessstraining hebben zowel direct na afloop als zes weken daarna een significante toename van de gemiddelde scores op drie van de vier aspecten van mindful gedrag. Het is echter wel zo dat de schalen beschrijven en handelen met aandacht te onbetrouwbaar zijn gemeten, zodat de gevonden resultaten voor deze twee subschalen in feite te onbetrouwbaar zijn.



Tabel 4

*Gepaarde t-toets voor de mindfulnessschalen*

	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>
<b>Observeren 1-2</b>	-4.53**	19	0.00
<b>Observeren 2-3</b>	.28	15	.781
<b>Observeren 1-3</b>	-3.24**	15	0.01
<b>Beschrijven 1-2</b>	-2.90**	19	0.08
<b>Beschrijven 2-3</b>	-1.17	15	.259
<b>Beschrijven 1-3</b>	-2.84**	15	.012
<b>Handelen 1-2</b>	-3.72**	19	.001
<b>Handelen 2-3</b>	-.30	15	.769
<b>Handelen 1-3</b>	-3.66**	15	.002
<b>Accepteren 1-2</b>	-.98	19	.340
<b>Accepteren 2-3</b>	-1.42	15	.176
<b>Accepteren 1-3</b>	-2.00	15	.064
<b>KIMS 1-2</b>	-4.87**	19	.000
<b>KIMS 2-3</b>	-8.05	15	.433
<b>KIMS 1-3</b>	-6.11**	15	.000

\*p < .05, \*\* p < .01 (tweezijdig getoetst)

*Bevlogenheid*

Verwacht werd dat een mindfulnessstraining ook een significant positief effect zou hebben op het absorptievermogen van de deelnemers, en op de andere twee bevlogenheidsschalen, te weten vitaliteit en toewijding. Tabel 5 geeft de resultaten van de analyse weer. Uit tabel 5 blijkt dat alleen significante effecten optreden voor de toewijding en de bevlogenheidsschaal als geheel. Deze significant hogere scores worden gevonden voor de periode na afloop van de training (tussen meetmoment 2 en 3). Direct na afloop van de training was de bevlogenheid van de deelnemers op geen van de subschalen significant toegenomen. Hypothese 2 (absorptie) is dan ook verworpen. Voor hypothese 3 (toewijding en vitaliteit) is slechts beperkt bevestiging gevonden in de zin dat deelnemers zes weken na afloop van de training een significant hogere gemiddelde score hadden op de schaal toewijding dan voor aanvang van de training en direct na afloop van de training. Tussen de voormeting en de meting direct na afloop van de training is echter geen significant verschil

gevonden. Deze resultaten staan onder invloed van het feit dat de betrouwbaarheid van alle 3 de subschalen tijdens de voormeting te gering was.

Tabel 5

*Gepaarde t-toets voor de bevlogenheidsschalen*

	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>
<b>Absorptie 1-2</b>	.61	19	.549
<b>Absorptie 2-3</b>	-1.63	15	.125
<b>Absorptie 1-3</b>	-1.24	15	.232
<b>Vitaliteit 1-2</b>	.19	19	.852
<b>Vitaliteit 2-3</b>	-1.62	15	.126
<b>Vitaliteit 1-3</b>	-1.49	15	.156
<b>Toewijding 1-2</b>	.071	19	.945
<b>Toewijding 2-3</b>	-2.96**	15	.010
<b>Toewijding 1-3</b>	-3.53**	15	.003
<b>UBES 1-2</b>	.31	19	.760
<b>UBES 2-3</b>	-2.27**	15	.038
<b>UBES 1-3</b>	-2.39**	15	.030

\*p < .05, \*\* p < .01 (tweezijdig getoetst)

### *Burnout*

Tabel 6 geeft de resultaten weer van de analyse van het effect van de mindfulnessstraining op de drie schalen van de UBOS, te weten, emotionele uitputting, mentale distantie en het ervaren gebrek aan competentie. Uit tabel 6 komt naar voren dat voor de vierde hypothese geen bevestiging is gevonden. Slechts de afname in de gemiddelde scores tussen de voormeting en de meting na zes weken op de subschaal ervaren gebrek aan competentie is significant gebleken. De overige effecten waren niet significant. Deze resultaten moeten tegen het licht van de geringe betrouwbaarheid van de subschalen worden gezien.

Tabel 6

*Gepaarde t-toets voor de burnoutschalen*

	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>
<b>Uitputting 1-2</b>	1.14	19	.269
<b>Uitputting 2-3</b>	1.55	15	.141
<b>Uitputting 1-3</b>	1.80	15	.093
<b>Distantie 1-2</b>	.00	19	1.00
<b>Distantie 2-3</b>	-.51	15	.615
<b>Distantie 1-3</b>	-.10	15	.926
<b>Competentie 1-2</b>	1.18	19	.252
<b>Competentie 2-3</b>	1.34	15	.200
<b>Competentie 1-3</b>	3.34**	15	.004

\*p < .05, \*\* p < .01 (tweezijdig getoetst)

*Ervaren werkdruk*

Tot slot laat tabel 7 de resultaten zien van de analyse van de 3 schalen van de VBBA/SKB, ervaren werkdruk, ervaren mentale belasting, ervaren emotionele belasting, waarbij opgemerkt wordt dat de betrouwbaarheid voor alle subschalen niet op alle meetmomenten voldoende was. De tabel laat een wisselend beeld zien van de effecten van de mindfulnessstraining op de belastingsschalen (zowel toename als afname van de gemiddelde scores tussen de verschillende metingen). Geen van de gevonden effecten is echter significant. Voor de vijfde en laatste hypothese van dit onderzoek is dan ook geen bevestiging gevonden.

Tabel 7

*Gepaarde t-toets voor de ervaren werkdruk*

	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>
<b>Werkdruk 1-2</b>	1.04	19	.312
<b>Werkdruk 2-3</b>	.92	15	.371
<b>Werkdruk 1-3</b>	1.14	15	.272
<b>Mentale belasting 1-2</b>	1.42	19	.171
<b>Mentale belasting 2-3</b>	-1.62	15	.126
<b>Mentale belasting 1-3</b>	-.11	15	.911
<b>Emotionele belasting 1-2</b>	.51	19	.617
<b>Emotionele belasting 2-3</b>	-.55	15	.594
<b>Emotionele belasting 1-3</b>	.24	15	.817

\*p < .05, \*\* p < .01 (tweezijdig getoetst)

## Discussie

In deze studie is onderzoek gedaan naar de effecten van een in-company mindfulnessstraining op de mindfulnessvaardigheden, bevlogenheid, burnout en ervaren belasting (werkdruk, mentale en emotionele belasting) van de deelnemers. De onderzoeksgegevens zijn verzameld in een groep van 72 personen die deelnamen aan, in totaal, 4 in-company mindfulnessstrainingen. Deelnemers is gevraagd voor aanvang van de training, direct na afloop en zes weken na afloop een vragenlijst in te vullen. Tabel 8 geeft een overzicht van de gevonden effecten van de mindfulnessstraining voor de verschillende (sub)schalen in de tijd.

Tabel 8

*Overzicht gevonden significante toenames/afnames in gemiddelde scores*

	<i>T (1-2)</i>	<i>T (2-3)</i>	<i>T (1-3)</i>	<i>Opmerkingen en aanzien van de betrouwbaarheid van de meetinstrumenten</i>
<b>KIMS</b>	-4.87**	-8.05	-6.11**	
<b>Observeren</b>	-4.53**	.28	-3.24**	
<b>Beschrijven</b>	-2.90**	-1.17	-2.84**	Schaal te onbetrouwbaar gemeten
<b>Handelen</b>	-3.72**	-.30	-3.66**	Schaal te onbetrouwbaar gemeten
<b>Accepteren</b>	-.98	-1.42	-2.00	
<b>UBES</b>	.31	-2.27**	-2.39**	
<b>Absorptie</b>	.61	-1.63	-1.24	Meting 1 te onbetrouwbaar (.54)
<b>Vitaliteit</b>	.19	-1.62	-1.49	Meting 1 te onbetrouwbaar (.67)
<b>Toewijding</b>	.071	-2.96**	-3.53**	Meting 1 te onbetrouwbaar (.67)
<b>UBOS</b>				
<b>Uitputting</b>	1.14	1.55	1.80	Schaal te onbetrouwbaar gemeten
<b>Distantie</b>	.00	-.51	-.10	Meting 2 en 3 te onbetrouwbaar (.66; .60)
<b>Competentie</b>	1.18	1.34	3.34**	Schaal te onbetrouwbaar gemeten
<b>VBBA/SKB</b>				
<b>Werkdruk</b>	1.04	.92	1.14	
<b>Mentale belasting</b>	1.42	-1.62	-.11	Meting 2 te onbetrouwbaar (.60)
<b>Emotionele belasting</b>	.51	-.55	.24	Meting 1 te onbetrouwbaar (.64)

\*p < .05, \*\* p < .01 (tweezijdig getoetst)

Op basis van de literatuur (Baer, 2003; Grossman, 2004; Shapiro, 2005) werd verwacht dat een mindfulnessstraining gegeven in een bedrijfsomgeving tot een significante

toename van de gemiddelde scores van de deelnemers op de vier mindfulnessvaardigheden zou leiden (hypothese 1). De belangrijkste bevinding van dit onderzoek is dat de onderzochte in-company mindfulness training effectief is in het verhogen van mindfulnessvaardigheden, in de zin dat op drie van de vier subschalen een significante toename van de gemiddelde scores, zowel direct na afloop van de training als zes weken daarna, is gemeten. Deze resultaten moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, aangezien de schalen beschrijven en handelen met aandacht te onbetrouwbaar zijn gemeten, zodat in feite aan de uitkomsten geen conclusies mogen worden verbonden. Op de vierde schaal, accepteren zonder oordeel, is eveneens een toename van de gemiddelde scores gemeten. Deze bleek echter niet significant. Het feit dat er geen significante toename van de gemiddelde scores op de schaal accepteren zonder oordeel is gevonden, kan mogelijk verklaard worden doordat de gegeven training valt onder de categorie de mindfulness-based stress reduction (MBSR), en niet in het andere hoofdtype, te weten de mindfulness-based cognitieve therapie (MBCT), waar elementen van cognitieve therapie in de mindfulnessstraining verwerkt zijn (Baer, 2003). Het zou mogelijk zo kunnen zijn dat een van de achterliggende mechanismen die de werking van mindfulnessstrainingen verklaart, te weten het aanleren van acceptatie dat alles is zoals het is (Baer, 2003), in de cognitieve variant van de mindfulness interventie (MBCT) meer aandacht krijgt dan in de MBSR.

Ten aanzien van het absorptievermogen van medewerkers werd vanuit de literatuur (Kabat-Zinn (1994) en Czikszentmihalyi (1999)) verwacht dat een mindfulnessstraining tot een significante toename van de gemiddelde scores op de absorptievaardigheden van medewerkers zou leiden (hypothese 2). Dit effect is niet gevonden. Dit kan deels een statistische reden hebben (lage Cronbach's alpha op T1 en kleine onderzoeksgroep). Van de andere kant was het achteraf gezien waarschijnlijk zinvol geweest, dat allereerst onderzoek was gedaan naar de mate van bevlogenheid van de onderzoeksgroep voor aanvang van de

training. Hoe ‘bevlogen’ was de groep mensen die deelnam aan de mindfulnessstraining? Deze uitgangspositie zou medebepalend kunnen zijn voor het al dan niet vinden van de verwachte effecten. In tabel 9 is aangegeven hoe de onderzoeksgroep voor aanvang van de training (meetmoment 1) scoorde ten opzichte van de normscores van de UBES-15. Op basis van deze vergelijking zou het feit dat de verwachte toename van de absorptievaardigheden niet is aangetoond er mogelijk ook mee te maken kunnen hebben, dat de onderzoeksgroep voor aanvang van de training al hoog op de absorptieschaal scoorde ten opzichte van de normgroep en een nog hogere score voor deze groep daarmee moeilijker te realiseren was.

Tabel 9

*Normscores voor de UBES-15 (n=9.679)*

	<i>Vitaliteit</i>	<i>Toewijding</i>	<i>Absorptie</i>	<i>Totaalscore</i>
<b>Zeer laag</b>	≤ 2,00	≤ 1,60	≤ 1,60	≤ 1,93
<b>Laag</b>	2,01-3,20	1,61-3,00	1,61-2,75	1,94-3,06
<b>Gemiddeld</b>	3,21-4,80	<b>3,01-4,90</b>	2,76-4,40	<b>3,07-4,66</b>
<b>Hoog</b>	<b>4,81-5,65</b>	4,91-5,79	<b>4,41-5,40</b>	4,67-5,53
<b>Zeer hoog</b>	≥ 5,66	≥ 5,80	≥ 5,41	≥ 5,54
<b>Gemiddelde score meetmoment 1</b>	4,59	4,51	4,53	4,54

Bron: Schaufeli en Bakker (2004)

Van de andere kant zou ook een mogelijke verklaring voor het uitblijven van effecten op de absorptievaardigheden gevonden kunnen worden vanuit de richting die Baer (2003) aangeeft. Baer (2003) stelt dat mindfulness meditatie technieken afwijken van concentratie gebaseerde aanpakken, waarbij de aandacht op een specifieke stimulus wordt gelegd, zoals een mantra, een geluid, een object of een sensatie. Mindfulness gaat om het constant observeren van wisselende interne en externe stimuli, zoals die naar voren komen. De resultaten van deze studie lijken inderdaad bevestiging te vinden voor het feit dat concentratie (aandacht gefocust richten) afwijkt van het mindfulness-concept aandacht (open staan voor interne en externe stimuli), zoals Baer (2003) dat omschrijft. Hierdoor is de onderbouwing

van de hypothese waarbij ervan uit was gegaan dat verhoogde concentratie nodig is om aandachtig mogelijk niet juist is. De resultaten van dit onderzoek sluiten ook aan bij de bevindingen van Anderson et al. (2007), die geen verhoogde concentratie (o.a. gemeten met de Strooptest) na een MBSR training meten. Anderson et al. (2007) suggereert in de conclusie dan ook dat mindfulness mogelijk meer geassocieerd is met veranderingen in de kwaliteit van bewustzijn van het huidige moment, dan met de basis aandachtsstaken.

Ten aanzien van de vitaliteit en toewijding van medewerkers, werd vanuit de literatuur (o.a. Benoot, 2008) verwacht dat een mindfulnessstraining tot een significante toename van de gemiddelde scores op beide schalen zou leiden (hypothese 3). Dit onderzoek vindt enige bevestiging voor deze verwachting, in de zin dat zes weken na afloop van de training de gemiddelde scores op toewijding significant hoger ligt in vergelijking met de voormeting. Het effect op vitaliteit is in dezelfde tijdsspanne bijna significant. Voor de UBES als geheel is eveneens een significante toename gemeten. Deze resultaten moeten wel met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, aangezien de betrouwbaarheid van de subschalen bij de eerste meting het betrouwbaarheids criterium niet haalden en de onderzoeksgroep als geheel klein is. Vergelijking van de effecten van de training met de scores van de normgroep (Schaufeli en Bakker, 2004) geeft mogelijk verdere verduidelijking van de gevonden resultaten. Op de schalen waar significant hogere scores zijn gemeten, toewijding en de UBES als geheel, scoorde de onderzoeksgroep voor de training een categorie lager dan op de schalen waar geen significante toename in de gemiddelde scores gemeten is (vitaliteit en absorptie). Op deze twee laatstgenoemde schalen scoorden de onderzoeksgroep voor aanvang reeds hoog (zie tabel 9), waardoor er mogelijk minder ruimte was voor verbetering.

Gezien de negatieve samenhang tussen de schalen van de UBES en de UBOS (Schaufeli en Bakker, 2004) en de negatieve relatie tussen mindfulness en stress (Kabat-Zinn, 1990) werd vanuit de literatuur een significante afname in de gemiddelde scores verwacht op

de subschalen van de UBOS (hypothese 4). Dit effect werd niet gevonden, met uitzondering van de significante afname van de gemiddelde scores tussen meetmoment 1 en 3 op de schaal ervaren gebrek aan competentie. Er zijn mogelijk twee verklaring voor het feit dat er geen ondersteuning van de hypothese is gevonden. Op de eerste plaats moeten de gemeten effecten op burnout met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd gezien de statistische tekortkomingen van dit onderzoek (te lage betrouwbaarheid van de subschalen in combinatie met een geringe steekproefomvang). Daarnaast blijkt uit vergelijking van de gemiddelde scores van de deelnemers voor aanvang van de training met de normscores van de UBOS (Gorter et al., 2001, ontleend aan de MBI-NL manual) dat de onderzoeksgroep een zeer lage tot gemiddelde score op burnout had (tabel 10). De deelnemers aan deze training hadden dus relatief weinig burnout klachten. Dit maakt het aannemelijker dat de verwachte effecten in deze relatief ‘gezonde’ groep deelnemers, die lage burnoutklachten hadden, niet gevonden zijn.

Tabel 10

*Normscores voor de UBOS-15, ontleend aan de MBI-NL Manual*

	<i>Emotionele uitputting</i>	<i>Mentale distantie</i>	<i>Gebrek aan competentie</i>
<b>Zeer laag</b>	≤ 4	0	≤18
<b>Laag</b>	<b>4-9</b>	1-3	19-24
<b>Gemiddeld</b>	10-20	<b>4-10</b>	25-30
<b>Hoog</b>	21-28	11-14	31-35
<b>Zeer hoog</b>	≥29	≥14	≥35
<b>Gemiddelde score meetmoment 1</b>	9,40	4,65	9,05

Bron: Gorter et al. (2001)

Gezien de negatieve relatie tussen mindfulness en stress (Kabat-Zinn, 1990) werd eveneens een afname van de gemiddelde scores verwacht op de ervaren werkdruk (hypothese 5). Deze effecten zijn in deze studie niet gevonden. Hier zou eenzelfde tweevoudige verklaring kunnen gelden als voor de niet gevonden effecten op burnout. Op de eerste plaats



zijn er de genoemde statistische tekortkomingen. Ten tweede zou uit een vergelijking van de scores van de onderzoeksgroep voor aanvang van de training met de normscores op de belastingsschalen kunnen uitwijzen dat de onderzoekspopulatie voor aanvang relatief laag scoorde op de ervaren werkdruk, waardoor het realiseren van effecten door de training lastiger is.

Het onderzoek naar het effect van mindfulnessstrainingen in bedrijven is relatief nieuw. In dit onderzoek is gepoogd een bescheiden bijdrage te leveren aan de literatuur op dit gebied. Uit het onderzoek kwam naar voren dat in-company mindfulnessstrainingen leiden tot een significante toename van de gemiddelde scores van 3 van de 4 mindfulnessvaardigheden. Deze toenames traden vooral tijdens de training op, maar waren zes weken na afloop van de training nog zichtbaar. De mindfulnessstraining bleek ook tot een aantal significante toenames resp. afnames te leiden van de gemiddelde scores op een aantal werkgerelateerde constructen, zoals toewijding (bevlogenheid) en het ervaren gebrek aan competentie (burnout). Deze resultaten zijn slechts exploratief. Het onderzoek kent namelijk een aantal beperkingen waardoor de resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden. Zo ontbrak een controlegroep om de resultaten tegen af te zetten. Verder is de onderzoeksgroep erg klein, en bleken niet alle meetinstrumenten aan het betrouwbaarheids criterium te voldoen.

Het bestuderen van mindfulness is een prachtig onderzoeksgebied. Het eeuwenoude begrip lijkt haar toepassing te hervinden in arbeidsorganisaties. Het aanleren van vaardigheden om op afstand je eigen gedachten en gevoelens te kunnen beschouwen lijkt niet alleen behulpzaam te zijn voor mensen met psychische en lichamelijke klachten, maar mogelijk ook voor de ‘gezonde’ mens die dagelijks in het arbeidsproces optimaal moet functioneren. Het lijkt dan ook zeer de moeite waard om de effecten van in-company mindfulnessstrainingen verder te bestuderen. Aanvullend onderzoek, met name onder een grotere onderzoekspopulatie, met een gecontroleerde onderzoeksopzet en meerdere

meetmomenten in de tijd, kan vermoedelijk de bevindingen over de mogelijke effecten van in-company mindfulnessstrainingen verder verdiepen.

## Referenties

- Anderson, N.D., M.A. Lau, Z.V. Segal and S.R. Bishop (2007). Mindfulness-based Stress Reduction and Attentional Control. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 14, 449-463.
- Baarda, D.B., M.P.M. de Goede en C.J. van Dijkum (2007), Basisboek statistiek met SPSS. Handleiding voor het verwerken en analyseren van en rapporteren over (onderzoeks)gegevens. Wolters-Noordhoff. Derde druk. Groningen.
- Baer, R.A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical-Psychology:-Science-and-Practice*, Vol 10(2), 125-143.
- Baer, R.A., G.T. Smith and K.B. Allen (2004). Assessment of Mindfulness by self-report. The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, Volume 11, No. 3, September 2004, 191-206.
- Bakker, A.B. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (2008), 400-414.
- Benoot, K. (2008). Mindfulness als aanvullende hulpbron bij het JD-R model voor het verklaren van bevlogenheid bij werknemers uit het bankwezen in Vlaanderen. Afstudeerscriptie Open Universiteit.
- Bishop (2002), What do we really know about mindfulness-based stress reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64:71-84.
- Brown, K.W. and R.M. Ryan (2003). *The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84 (4), 822-848.
- Chelsi, L.R. and J.C. Olson (1988). *The role of involvement in attention and comprehension processes*. *The Journal of Consumer Research*, 15(2), 210-224.

- Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow. Psychologie van de optimale ervaring*. Uitgeverij Boom. Amsterdam.
- Dekeyser, M., F. Raes, M. Leijssen, S. Leysen en D. Dewulf (2007). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personal and individual differences*, 44, 1235-1245.
- Gorter, R.C., M.A.J. Eijkman, J. Hoogstraten (2001). A career counseling program for dentists: effects on burnout. Elsevier, *Patient Education Counseling*, 43 (2001), 23-30.
- Grossman, P., L. Niemann, S. Schmidt & H. Walach (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits – a meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57 (2004), 35-43.
- Hanh, N.T. (1975). *The miracle of mindfulness. An manual on meditation*. Boston: Beacon Press.
- Hallberg, U.E. & W.B. Schaufeli (2006). ‘Same same’ but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, Vol 11 (2), 119-127.
- Hellemans, J. & S. Bogels (2008). De kracht van mindfulness in de ggz. *De Psycholoog. Maandblad Nederlands Instituut van Psychologen*, jaargang 43, jul/augustus 2008.
- Kabat-Zinn, J., Lipworth, L. and Burney, R. (1985). The clinical use of mindfulness meditation for the self-regulation of chronic pain. *J. Behav. Med.* 8:163-190.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Delacorte.
- Kabat-Zin, J. (1994). *Waar je ook gaat, daar ben je. Meditatie in het dagelijks gebruik*. Hyperion. New York.

- Kabat-Zin, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. Commentaries on Baer. American Psychological Association D12. *Clinical Psychology: Science and Practice*, V10, N2.
- Prins, J. (2004). Preventie? Houd vermoeidheid in de gaten! *Arbo Magazine*, juni 2004.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B.(2001). Werk en welbevinden: naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W.B., Salanove, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, Nr. 2.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonk, D. (2000). UBOS – Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonk, D. (2001). Utrechtse Burnout Schaal, Psychodiagnostisch gereedschap. *De Psycholoog*, januari 2001.
- Shapiro, S.L., J.A. Astin, S.R. Bishop & M. Cordova (2005). Mindfulness-Based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International Journal of Stress Management*, vol 12, No 2, 164-176.
- Teasdale, J.D., Z.V. Segal, J.M.G. Williams, V.A. Ridgeway, J.M. Soulsby and M.A. Lau. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy, *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 68 (4), pp. 615–623.

**Bijlage 1 Vragenlijst****Universiteit Utrecht****Algemeen gedeelte**

Nummer bedrijf	01/2/3/4
Nummer deelnemer	..... .....
Datum invullen vragenlijst	.....-.....-2008/2009
Wat is uw geslacht?	<input type="checkbox"/> man <input type="checkbox"/> vrouw
Wat is uw burgerlijke staat?	<input type="checkbox"/> getrouwd/ samenwonend <input type="checkbox"/> zelfstandig wonend, met relatie <input type="checkbox"/> zelfstandig wonend. zonder relatie <input type="checkbox"/> inwonend bij ouders <input type="checkbox"/> anders, nl.....
Wat is uw leeftijd?	.....jaar
Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?	.....jaar
Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?	.....jaar
Voor hoeveel uur per week heeft u contractueel een aanstelling?	.....uur
Hoeveel uren werkt u feitelijk gemiddeld per week?	.....uur
Heeft u een leidinggevende functie?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee

**VBBA/SKB**

*De volgende vragen gaan over uw werkomstandigheden. Omcirkel bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is.*

1	2	3	4	5
nooit	soms	regelmatig	vaak	Altijd

1	Moet u heel snel werken? WERKDR01	1	2	3	4	5
2	Moet u erg veel werk doen? WERKDR02	1	2	3	4	5
3	Werkt u extra hard om dingen af te krijgen? WERKDR03	1	2	3	4	5
4	Moet u onder hoge tijdsdruk werken? WERKDR04	1	2	3	4	5
5	Heeft u voldoende tijd om uw werk af te krijgen? WERKDR05	1	2	3	4	5
6	Moet u erg geconcentreerd werken? MENBEL01	1	2	3	4	5
7	Moet u voortdurend uw aandacht bij het werk houden? MENBEL02	1	2	3	4	5
8	Moet u erg zorgvuldig werken? MENBEL03	1	2	3	4	5
9	Moet u veel informatie verwerken? MENBEL04	1	2	3	4	5
10	Vindt u uw werk emotioneel zwaar? EMBEL01	1	2	3	4	5
11	Heeft u in uw werk te maken met zaken die u persoonlijk raken? EMBEL02	1	2	3	4	5
12	Komt u in uw werk in emotioneel beladen situaties terecht? EMBEL03	1	2	3	4	5

**UBOS**

*De volgende uitspraken gaan over de manier waarop u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende getal te omcirkelen?*

Nooit	Bijna nooit	af en toe	regelmatig	dikwijls	zeer dikwijls	altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	elke dag

1	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. UIT01	0	1	2	3	4	5	6
2	Ik twijfel aan het nut van mijn werk. DIS01	0	1	2	3	4	5	6
3	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	0	1	2	3	4	5	6

	UIT02							
4	Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen. COM01	0	1	2	3	4	5	6
5	Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk. UIT03	0	1	2	3	4	5	6
6	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. COM02	0	1	2	3	4	5	6
7	Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. DIS02	0	1	2	3	4	5	6
8	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. DIS03	0	1	2	3	4	5	6
9	Ik vind dat ik mijn werk goed doe. COM03	0	1	2	3	4	5	6
10	Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op. COM04	0	1	2	3	4	5	6
11	Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. UIT04	0	1	2	3	4	5	6
12	Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. COM05	0	1	2	3	4	5	6
13	Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt. UIT05	0	1	2	3	4	5	6
14	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. DIS04	0	1	2	3	4	5	6
15	Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen. COM06	0	1	2	3	4	5	6

## UBES

	Nooit	bijna nooit	af en toe	Regelmatig	dikwijls	zeer dikwijls	altijd		
	0	1	2	3	4	5	6		
	Nooit	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	elke dag		
16	Op mijn werk bruis ik van energie. VIT01		0	1	2	3	4	5	6
17	Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol. TOE01		0	1	2	3	4	5	6
18	Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij. ABS01		0	1	2	3	4	5	6
19	Als ik werk voel ik me fit en sterk. VIT02		0	1	2	3	4	5	6
20	Ik ben enthousiast over mijn baan. TOE02		0	1	2	3	4	5	6
21	Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen. ABS02		0	1	2	3	4	5	6



22	Mijn werk inspireert mij. TOE03	0	1	2	3	4	5	6
23	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan. VIT03	0	1	2	3	4	5	6
24	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. ABS03	0	1	2	3	4	5	6
25	Ik ben trots op het werk dat ik doe. TOE04	0	1	2	3	4	5	6
26	Ik ga helemaal op in mijn werk. ABS04	0	1	2	3	4	5	6
27	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan. VIT04	0	1	2	3	4	5	6
28	Mijn werk is voor mij een uitdaging. TOE05	0	1	2	3	4	5	6
29	Mijn werk brengt mij in vervoering. ABS05	0	1	2	3	4	5	6
30	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht. VIT05	0	1	2	3	4	5	6
31	Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken. ABS06	0	1	2	3	4	5	6
32	Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit. VIT06	0	1	2	3	4	5	6

## KIMS

*Geef de volgende beweringen een cijfer van 1 tot 5 volgens de schaal hieronder. Schrijf voor de zin het cijfer dat het beste je eigen opinie weergeeft of wat in het algemeen waar is voor jou.*

1	2	3	4	5
Nooit waar of heel zelden waar	Zelden waar	Soms waar	Vaak waar	Heel vaak of altijd waar

1	Ik merk veranderingen in mijn lichaam op, bijvoorbeeld of mijn ademhaling vertraagt of versnelt. OBS01	1	2	3	4	5
2	Ik ben goed in het vinden van de woorden om mijn gevoelens te beschrijven. DES01	1	2	3	4	5
3	Wanneer ik dingen doe, dwaalt mijn aandacht af en ben ik gemakkelijk afgeleid. ACT01	1	2	3	4	5
4	Ik bekritiseer mezelf omdat ik irrationele of ongepaste gevoelens heb. ACC01	1	2	3	4	5
5	Ik let erop of mijn spieren gespannen of ontspannen zijn. OBS02	1	2	3	4	5
6	Ik kan mijn overtuigingen, meningen en verwachtingen gemakkelijk verwoorden. DES02	1	2	3	4	5

7	Wanneer ik iets doe, ben ik enkel gefocust op wat ik aan het doen ben, op niets anders. ACT02	1	2	3	4	5
8	Ik heb de neiging te evalueren of mijn percepties juist of verkeerd zijn. ACC02	1	2	3	4	5
9	Wanneer ik aan het wandelen ben, merk ik welbewust de gewaarwordingen op van mijn lichaam dat beweegt. OBS03	1	2	3	4	5
10	Ik ben goed in het denken aan woorden om mijn percepties uit te drukken, zoals hoe dingen smaken, ruiken, of klinken. DES03	1	2	3	4	5
11	Ik rijd op 'automatische piloot' zonder aandacht te schenken aan wat ik aan het doen ben. ACT03	1	2	3	4	5
12	Ik vertel mezelf dat ik me niet zou mogen voelen zoals ik me voel. ACC03	1	2	3	4	5
13	Wanneer ik een douche of een bad neem, blijf ik aandachtig voor de gewaarwording van water op mijn lichaam. OBS04	1	2	3	4	5
14	Het is moeilijk voor me om de woorden te vinden die beschrijven wat ik denk. DES04	1	2	3	4	5
15	Wanneer ik lees, focus ik al mijn aandacht op hetgeen ik aan het lezen ben. ACT04	1	2	3	4	5
16	Ik geloof dat sommige van mijn gedachten abnormaal en slecht zijn en dat ik zo niet zou mogen denken. ACC04	1	2	3	4	5
17	Ik merk hoe voedsel en dranken mijn gedachten, lichamelijke sensaties en emoties beïnvloeden. OBS05	1	2	3	4	5
18	Ik heb het moeilijk om op de juiste woorden te komen om uit te drukken hoe ik over dingen denk. DES05	1	2	3	4	5
19	Wanneer ik dingen doe, ga ik helemaal in ze op en denk ik aan niets anders. ACT05	1	2	3	4	5
20	Ik beoordeel mijn gedachten als goed of slecht. ACC05	1	2	3	4	5
21	Ik schenk aandacht aan fysieke gewaarwordingen, zoals de wind in mijn haar of zon op mijn gezicht. OBS06	1	2	3	4	5
22	Wanneer ik een gewaarwording in mijn lichaam heb, is het moeilijk voor me om het te beschrijven omdat ik de juiste woorden niet vind. DES06	1	2	3	4	5
23	Ik schenk geen aandacht aan wat ik aan het doen ben omdat ik aan het dagdromen ben, me zorgen aan het maken ben, of omdat ik op een andere manier afgeleid ben. ACT06	1	2	3	4	5
24	Ik ben geneigd te oordelen over hoe waardevol of waardeloos mijn ervaringen zijn. ACC06	1	2	3	4	5

25	Ik schenk aandacht aan geluiden, zoals tikkende klokken, tsjirpende vogels, of voorbijrijdende auto's. OBS07	1	2	3	4	5
26	Zelfs wanneer ik me helemaal van streek voel, kan ik een manier vinden om het te verwoorden. DES07	1	2	3	4	5
27	Wanneer ik klussen doe, zoals schoonmaken of wassen, ben ik geneigd te dagdromen of aan andere dingen te denken. ACT07	1	2	3	4	5
28	Ik zeg mezelf dat ik niet zou mogen denken zoals ik denk. ACC07	1	2	3	4	5
29	Ik merk de geuren en aroma's van dingen op. OBS08	1	2	3	4	5
30	Ik blijf me welbewust gewaar van mijn gevoelens. OBS09	1	2	3	4	5
31	Ik ben geneigd verschillende zaken tegelijkertijd te doen in plaats van me te focussen op één zaak per keer. ACT08	1	2	3	4	5
32	Ik denk dat sommige van mijn emoties slecht of ongepast zijn en dat ik ze niet zou mogen voelen. ACC08	1	2	3	4	5
33	Ik merk visuele elementen in kunst of natuur op, zoals kleuren, vormen, texturen, of patronen van licht en schaduw. OBS10	1	2	3	4	5
34	Mijn natuurlijke neiging is om mijn ervaringen met woorden te beschrijven. DES08	1	2	3	4	5
35	Wanneer ik werk aan iets, is een deel van mijn geest bezig met andere zaken, zoals met wat ik later zal doen, of wat ik liever zou doen. ACT09	1	2	3	4	5
36	Ik keur mezelf af wanneer ik irrationele ideeën heb. ACC09	1	2	3	4	5
37	Ik schenk aandacht aan hoe mijn emoties mijn gedachten en gedrag beïnvloeden. OBS11	1	2	3	4	5
38	Ik word volledig opgeslorpt door wat ik aan het doen ben, zodat al mijn aandacht erop gefocust is. ACT10	1	2	3	4	5
39	Ik merk het op wanneer mijn stemmingen beginnen te veranderen. OBS12	1	2	3	4	5

**HIERMEE BENT U AAN HET EINDE GEKOMEN VAN DEZE VRAGENLIJST.**

**WIJ DANKEN U HARTELIJK VOOR DE MOEITE DIE U HEEFT GENOMEN OM DEZE VRAGENLIJST TE BEANTWOORDEN !**

**Ruimte voor eventuele aanvullingen of opmerkingen:**

