



UNIVERSITY OF TWENTE.

Faculty of Behavioral, Management and Social Sciences



**Effectiviteit van de nieuwe interventie:
Mindfulness Based Strengths Practice**

**De mediërende rol van sterke kanten tussen
mindfulness en bevoegenheid**

Antonia Wieschebrock
Masterscriptie (M.Sc.)
Januari 2019

Begeleiders:
S. M. Kelders
M. Schotanus-Dijkstra

Positieve Psychologie en Technologie
Faculty of Behavioral, Management and Social Sciences
University of Twente
P.O. Box 217
7500 AE Enschede
The Netherlands

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterscriptie over de effectiviteit van Mindfulness Based Strengths Practice (MBSP) en de mediërende rol van sterke kanten tussen mindfulness en bevlogenheid. Bijzondere dank gaat aan Matthijs Steeneveld die MBSP voor het eerst in Nederland geïmplementeerd heeft. Hij heeft het onderzoek uitgevoerd en de data verzameld waarop de scriptie gebaseerd is. Bovendien wil ik dank uitspreken aan Saskia Kelders en Marijke Schotanus-Dijkstra voor de goede begeleiding en het geven van waardevolle tips bij het schrijven van mijn master scriptie.

Abstract

Mindfulness Based Strengths Practice (MBSP) is a new program aimed at the general population, which combines mindfulness practice with character strengths training, in order to reach higher well-being and flourishing. Previous research showed promising results regarding the effects of the program, however, there is still not enough evidence of its implications, especially when implemented on employees. Previous research found that both more use of character strengths as well as a greater amount of mindfulness is associated with higher work engagement. Therefore, MBSP could potentially increase the extent of not only mindfulness and strengths use, but also work engagement. Research questions are first, whether the levels of mindfulness, strengths use as well as work engagement are higher after receiving the program, second, whether the use of character strengths mediates the relationship between mindfulness and work engagement and third, whether there is a relationship between adherence and program outcomes. The current pilot study entails the first implementation of MBSP on employees in the Netherlands. At the end of the program, both the extent of mindfulness and character strengths use but not work engagement were higher than at the beginning. Furthermore, no association between mindfulness, character strengths use, and work engagement was found and the mediation model could not be confirmed. There was also no relationship between the outcomes and self-reported adherence. Nevertheless, these results must be interpreted carefully, as the current study has some limitations. Especially, randomized controlled trials with different outcome measures, including measurements of specific character strengths and exploring long term effects, could still reveal the proposed outcomes and associations. Therefore, future research is very important to further examine the promising positive health outcomes found in previous research and potential positive effects for both employees and employers.

Samenvatting

„Mindfulness Based Strengths Practice “(MBSP) is een nieuw programma dat mindfulness oefeningen combineert met sterke kanten oefeningen om het welzijn en floreren van de algemene bevolking te verhogen. Onderzoek lijkt veelbelovend over de effecten van het programma, toch is er nog te weinig bewijs over de implicatie, vooral bij werknemers. In eerder onderzoek werd zowel het gebruik van sterke kanten, als ook de mate aan mindfulness als voorspeller voor bevlogenheid gevonden. Dit zou betekenen dat MBSP de mate aan mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid potentieel zou kunnen vergroten. Onderzoeksvragen zijn of de mate aan mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid aan het einde van het programma daadwerkelijk vergroot wordt, of het gebruik van sterke kanten de relatie tussen mindfulness en bevlogenheid medieert en of er een relatie is tussen de adherentie en de uitkomsten van het programma. De huidige pilotstudie gaat om de eerste implementatie van MBSP bij werknemers in Nederland. Na afloop van alle sessies bleken zowel de mate aan mindfulness als ook het gebruik van sterke kanten, maar niet de mate aan bevlogenheid groter te zijn dan aan het begin van het onderzoek. Bovendien bleek er geen samenhang tussen mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid te zijn en kon het mediatie model niet bevestigd worden. Er werd eveneens geen samenhang tussen de adherentie en de uitkomsten van het programma gevonden. Deze bevindingen geven maar een eerste blik op de uitkomsten van het programma en ze moeten op grond van limitaties van het studiedesign voorzichtig geïnterpreteerd worden. Gerandomiseerde en gecontroleerde studies met bijvoorbeeld verschillende uitkomstmaten welke het gebruik van specifieke sterke kanten (i.p.v. gebruik van sterke kanten in het algemeen) meten en het onderzoeken van lange termijn effecten, zouden de voorgestelde samenhangen wel kenbaar kunnen maken. De veelbelovende positieve gezondheidseffecten gevonden in eerder onderzoek en de potentiële positieve effecten in de organisatorische context moeten daarom toekomstig nog verder onderzocht worden.

Introductie

Op grond van steeds toenemende uitdagingen en eisen aan werknemers in de organisatorische context groeit de interesse voor bevlogenheid op het werk. Bevlogenheid blijkt namelijk samen te hangen met een groot aantal positieve uitkomsten, zoals een beter prestatievermogen, grotere productiviteit en innovatie (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Bevlogenheid wordt beschreven als “een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie “(Schaufeli & Bakker, 2001, p.245). Vitaliteit betekent hierbij dat een werknemer beschikt over een hoge mate aan energie en veerkracht en dat hij zich sterk en fit voelt, doorgaat en doorzet zelfs als het tegenzit. Bij toewijding gaat het om een sterke betrokkenheid bij het werk, waarbij de werknemer zijn werk als zinvol en nuttig ervaart. Tevens wordt toewijding ook gekenmerkt door inspiratie en uitdaging waarbij het werk gevoelens van trots en enthousiasme oproept (Schaufeli & Bakker, 2001). Absorptie betekent dat iemand helemaal opgaat in zijn werk en dusdanig bezig is dat de tijd vergeten wordt (Schaufeli & Bakker, 2001). Bevlogenheid brengt niet alleen positieve uitkomsten voor de werkgever, maar ook voor de werknemer zelf. Een hogere mate aan bevlogenheid lijkt namelijk samen te hangen met een betere fysieke en geestelijke gezondheid van de werknemer (Leijten, et al., 2014). Een andere studie laat specifiek zien dat bevlogen werknemers beter lijken om te kunnen gaan met uitdagingen en minder risico tot burn-out te blijken lopen (Schaufeli, et al., 2001).

Aangezien bevlogenheid een belangrijk concept voor zowel werknemers als ook werkgevers blijkt te zijn, beogen werkgevers deze met behulp van interventies steeds meer te vergroten. Inmiddels is er een breed spectrum aan verschillende interventies, allemaal met diverse focussen (Knight, Patterson & Dawson, 2016). De interventies kunnen opgesplitst worden in vier manieren hoe deze de bevlogenheid op werk kunnen verhogen, namelijk door het opbouwen van persoonlijke hulpbronnen, het opbouwen van hulpbronnen op het werk, door leiderschapstraining of door het bevorderen van gezondheid van de werknemers (Knight et al., 2016). De meta-analyse suggereert dat deze manieren allemaal potentieel bevlogenheid kunnen verhogen. De uitkomsten zijn echter niet eenduidig over

welke manier daarvan het meest effectief is. Aldus is er meer onderzoek nodig en is het ook aan te raden om nieuwe interventies die bevologenheid zullen vergroten te ontwikkelen, vooral om te kijken op welke manier bevologenheid daadwerkelijk het best verhoogd kan worden.

Bevologenheid en sterke kanten

Een manier om bevologenheid te vergroten is via het opbouwen van persoonlijke hulpbronnen (Knight et al., 2016). Dat kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van sterke kanten (van Woerkom & Meyers, 2015). Sterke kanten kunnen gedefinieerd worden als menselijke kwaliteiten, die bij ons allemaal in verschillende maten aanwezig zijn met de mogelijkheid deze verder te ontwikkelen (Biswas- Diener, Kashdan, & Minhas, 2011). Dahlsgaard, Peterson en Seligman (2005) ontwikkelden het VIA (Values-In-Action) classificatiesysteem van sterke kanten. Dit classificatiesysteem bevat 24 sterke kanten die universeel zijn voor menselijke wezen. Zij kunnen opgedeeld worden in zes categorieën van deugden of waarden: wijsheid, moed, medemenselijkheid, rechtvaardigheid, gematigdheid, spiritualiteit en zingeving. “Signature strengths” worden de kenmerkende sterke kanten genoemd, welke bij een persoon in hoge mate aanwezig zijn. Een persoon lijkt van het gebruik van zijn “signature strengths” energie te krijgen (Peterson & Seligman, 2004).

Naast een positief effect op welbevinden in het algemeen, lijkt het gebruik van sterke kanten eveneens samen te gaan met een hogere mate aan bevologenheid op werk (Niemic, 2017; van Woerkom & Meyers, 2015; Harzer & Ruch, 2012). Onderzoek suggereert dat een werkomgeving, die werknemers stimuleert om hun sterke kanten te identificeren, ontwikkelen en te gebruiken, samenhangt met zowel een hogere mate aan bevologenheid als ook andere positieve ervaringen op werk zoals tevredenheid met het werk (Harzer & Ruch, 2013). De ervaren ondersteuning bij het gebruik van sterke kanten van werknemers door de organisatie lijkt bovendien samen te hangen met de mate aan het wekelijks gebruik van sterke kanten (van Woerkom, Oerlemans, & Bakker, 2016). In dezelfde studie werd aangetoond dat er een verband is tussen wekelijks gemeten gebruik van sterke kanten en wekelijks gemeten bevologenheid en dat deze link verklaard kan worden door wekelijks gemeten zelfredzaamheid (van Woerkom et al., 2016). Bovendien werd er bij deelnemers van een sterke kanten

interventie in tegenstelling tot deelnemers in de controle groep, een stijging in bevologenheid gevonden (Hodges & Asplund, 2010). Deze studies suggereren dat hoe meer de werknemers gebruik maken van hun sterke kanten, hoe meer bevologen ze op werk raken en dat sterke kanten interventies daarom ingezet kunnen worden om bevologenheid op werk te vergroten.

De meeste interventies die ontwikkeld zijn om sterke kanten te verhogen bevatten drie fases, namelijk bewustwording, exploratie en toepassing (“aware-explore-apply”) (Niemic, 2013). Tijdens de eerste fase, de bewustwording van sterke kanten, wordt de aandacht gericht op de sterke kanten om het zelfbewustzijn te vergroten. In de tweede fase worden discussies gehouden en wordt gereflecteerd over iemands gebruik van sterke kanten waardoor de sterke kanten beter begrepen worden. In de derde fase wordt actie ondernomen om kennis in te zetten of om een probleem op te lossen, of om een bepaalde oefening uit te voeren.

Zoals Niemic (2014) veronderstelt is de fase van bewustwording hierbij het meest belangrijk en kan ze in principe gezien worden als een vorm van mindfulness. Ontwikkeling van karakter zou alleen kunnen gebeuren door groei in zelfbewustzijn (Cloninger, 2007), waardoor bewustzijn daarmee de voorwaarde voor sterke kanten interventies wordt. Govindji and Linley (2007) lieten zien dat kennis over de eigen sterke kanten significant correleert met het gebruik van deze sterke kanten. Om volledig aan deze fase te voldoen zou het daarmee effectief zijn om mindfulness toe te voegen aan sterke kanten interventies (Niemic, 2014).

De aanvulling van mindfulness aan sterke kanten wordt “mindful gebruik van sterke kanten” genoemd (Niemic, 2014). Bij deze benadering gaat het erom hoe mindfulness bewustwording en exploratie van sterke kanten kan stimuleren. Daardoor wordt een duidelijker beeld van zowel eigen sterke kanten als ook van sterke kanten van anderen gevormd. Mindfulness bevordert hierbij niet alleen “signature strengths” maar ook de minder ontwikkelde sterke kanten (Niemic, 2014).

Bovendien kunnen mensen gebaseerd op hun inzichten hun sterke kanten op een gebalanceerde manier gebruiken, terwijl ze mindful zijn over te veel of te weinig gebruik van bepaalde sterke kanten. Meer aandacht te besteden aan de samenhang tussen bewustzijn van sterke kanten en gebruik daarvan zou binnen een interventie mogelijk tot grotere effecten voor bevologenheid kunnen leiden.

Mindfulness en bevlogenheid

Mindfulness is een veelbelovend concept gebaseerd op meditatie met wortels uit het boeddhisme en houdt vooral de zelfregulatie van aandacht in. Interne en externe events worden daarbij benaderd op een nieuwsgierige, open en accepterende manier. De aandacht is gericht op het hier en nu, waarbij beoogd wordt te waarderen wat er gebeurt zonder daarover te oordelen (Bishop et al., 2004).

Oorspronkelijk is mindfulness ontwikkeld door Jon Kabat-Zinn om mensen met chronische lichamelijke pijnklachten te behandelen. De eerste trainingen gebaseerd op mindfulness waren Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) en Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT). Beide trainingen toonden positieve gezondheidseffecten bij de deelnemers aan, zoals verhoogd subjectief welbevinden, vermindering van psychologische symptomen en emotionele reactiviteit en verbeterde gedragsregulatie (Keng, Smoski & Robins, 2011). Allebei worden vooral in de klinische setting succesvol ingezet, waarbij meestal een klachtgerichte aanpak toegepast wordt. Niemiec (2014) stelt dat mindfulness nog veel meer mogelijkheden biedt, waarbij de focus ligt op het versterken van positieve eigenschappen die er al zijn.

Op die manier zou mindfulness ook bij werknemers ingezet kunnen worden om de bevlogenheid te vergroten. Eerste interventies zijn inmiddels ingezet. In hun meta-analyse vonden Knight et al. (2016) een succesvolle toepassing van een speciaal ontworpen mindfulness-interventie voor werknemers. In deze studie rapporteerde de interventie groep een afname van stress en een toename van veerkracht en energie (Aikens et al., 2014). Echter gaat het bij de inzet van mindfulness bij werknemers om de bevlogenheid te verhogen om een redelijk nieuwe aanpak. Er is nog meer onderzoek nodig om de beste manier te vinden om dit doel te bereiken.

Mindfulness en sterke kanten: Mindfulness Based Strengths Practice (MBSP)

Niemiec (2014) stelde voor om mindfulness te combineren met sterke kanten om een interventie voor de algemene bevolking te creëren, waarmee de interventie ook toepasbaar voor werknemers wordt. Hij ontwikkelde het nieuwe programma: Mindfulness Based Strengths Practice (MBSP). In de methodesectie wordt de inhoud van het programma nader beschreven. De achterliggende gedachte is

dat mindfulness en sterke kanten afhankelijke constructen kunnen zijn, en toch overlap tussen beide bestaat. Verder wordt verondersteld dat de twee constructen elkaar kunnen versterken waardoor een opwaartse spiraal ontstaat. Deze zal ertoe leiden, dat het programma positieve effecten met betrekking tot het subjectieve welbevinden laat zien (Niemic, 2014).

Daarbij zijn er twee belangrijke benaderingen hoe mindfulness en sterke kanten geïntegreerd worden en zich wederzijds versterken, namelijk mindful gebruik van sterke kanten (zoals eerder genoemd) en sterke mindfulness (Niemic, 2014). Sterke mindfulness betekent het brengen van sterke kanten naar mindfulness. Om een diepere mindfulness ervaring te creëren en deze te versterken kunnen mensen met behulp van het gebruik van hun sterke kanten een eigen vorm van mindfulness ontwikkelen die precies bij hen past. Verder ervaren bijna alle mensen obstakels tijdens het oefenen van mindfulness zoals “mind wandering”. Om met deze uitdagingen om te gaan zou er uitdrukkelijk gebruik gemaakt moeten worden van de sterke kanten wat tegelijkertijd ook de motivatie om door te gaan met het programma zal verhogen. Dit is zo belangrijk dat er binnen het MBSP programma een hele sessie over dit onderwerp gehouden wordt (Niemic, Rashid & Spinella, 2012).

Omdat het programma nog redelijk nieuw is, is er tot nu toe nog weinig onderzoek naar gedaan. Toch lijken eerste uitkomsten veelbelovend. In een gecontroleerde studie werden er significante stijgingen in het welzijn en floreren gevonden (Ivtzan, Niemic & Briscoe, 2016). Bovendien beschrijven Niemic en Lissing (2016) een pilotstudie waarbij het programma op de werkplaats geïmplementeerd werd. De interventie bevorderde de communicatie op de werkplaats en bleek behulpzaam te zijn in het reduceren van spanningen en conflicten tussen collega's (Niemic & Lissing, 2016).

De effecten van het programma op bevlogenheid zijn nog onbekend, toch duiden resultaten uit eerder onderzoek op een samenhang tussen mindfulness en bevlogenheid via het gebruik van sterke kanten. In eerder onderzoek werd zelf gerapporteerde mindfulness als voorspeller voor zowel bevlogenheid als ook algemeen welbevinden gevonden (Malinowski & Lim, 2015). Deze positieve relatie werd gemedieerd door verhoogd positief affect gerelateerd aan het werk en psychologisch kapitaal zoals hoop, optimisme, veerkracht en zelfredzaamheid. De definitie van psychologisch

kapitaal in deze studie komt dichtbij de beschrijving van sterke kanten. Bovendien liet De Jong (2017) zien dat er een positieve relatie tussen bewustzijn van sterke kanten en bevologenheid bestaat. De relatie tussen bewustzijn van sterke kanten en bevologenheid werd in deze studie gemedieerd door het gebruik van sterke kanten (De Jong, 2017). Aangezien bewustzijn van sterke kanten een belangrijk onderdeel in MBSP is, kan verwacht worden dat het programma tot stijgingen in bevologenheid leidt en dat dit verklaard kan worden door een hogere mate aan gebruik van sterke kanten.

Om te exploreren hoe een interventie werkt is het ook belangrijk om naar de dosis-respons relatie te kijken. Daarbij gaat het om de vraag welke intensiteit van een programma of interventie nodig is zodat deze effectief is. Er is nog niet veel onderzoek naar deze relatie gedaan, toch tonen enkele studies over verschillende online-interventies aan dat meer gebruik van een interventie betere uitkomsten voorspelt (Carrard et al., 2010; Cobb, Graham, Bock, Papandonatos, & Abrams, 2005; Manwaring et al., 2008). Een maat voor het gebruik van een interventie kan de adherentie zijn. Dit houdt de intensiteit van oefeningen of sessies in zoals die vanuit de ontwikkelaars van het programma bedoeld zijn. Hoe hoger de adherentie, hoe hoger zouden dan de effecten moeten zijn. De adherentie kan bijvoorbeeld gemeten worden aan de hand van het aantal sessies dat iemand gevolgd heeft of de hoeveelheid oefeningen dat iemand gedaan heeft. In het geval van MBSP zou het interessant zijn om te kijken of de positieve effecten samenhangen met de adherentie.

Doel van het onderzoek

Het hoofddoel van het onderzoek is met behulp van een pilotstudie een eerste indruk over MBSP in een Nederlandse context te verkrijgen en te evalueren. Daarmee houdt de huidige studie het eerste kwantitatief onderzoek over MBSP in Nederland en de eerste implementatie van het programma binnen een organisatie in Nederland in. Het wordt geïmplementeerd op de werkplaats om te kijken of de bevologenheid bij de werknemers verhoogd kan worden. Het is een pilotstudie zonder controlegroep. Op grond van eerdere onderzoeksbevindingen wordt verwacht dat de mate van mindfulness, gebruik van sterke kanten en de bevologenheid door middel van de interventie toenemen. Daarnaast wordt er

ook gekeken naar de samenhang tussen de constructen om een eerste blik te krijgen hoe het programma werkt. Concluderend worden de volgende drie hypothesen opgesteld:

H1: De scores op mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid in de nameting nemen significant toe in vergelijking met de scores op de voormeting.

H2: De positieve samenhang tussen de scores op mindfulness en bevlogenheid wordt gemedieerd door de scores op het gebruik van sterke kanten.

H3: Er bestaat een positief verband tussen de adherentie en de scores van mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid op de nameting.

Methode

Design

Er werd een pilotstudie met een pre-post design toegepast. Aan het begin van de eerste sessie werd de voormeting afgenomen en zeven weken later bij de laatste bijeenkomst werd de nameting afgenomen.

Deelnemers

In de huidige studie namen 39 werknemers van een grote hotelketen in Nederland deel. Bij drie deelnemers is er geen voormeting beschikbaar, deze werden voor de verdere analyses uitgesloten. Vijf deelnemers hebben de nameting niet gedaan, de voormetingen van deze deelnemers werden wel meegenomen in de analyses welke de nameting niet betreffen. Uiteindelijk werd data van 36 deelnemers meegenomen. De interventie werd in vier groepen met verschillende startbijeenkomsten in het voorjaar 2017 gegeven, welke zeven tot tien deelnemers bevatten. De deelnemers waren geen directe collega's en kenden elkaar daarom of niet, of hooguit vluchtig. Onder de deelnemers waren 30 vrouwen (83.3%) en 6 mannen (16.7%). De leeftijd varieerde tussen 22 en 49 met een gemiddelde van 34.33 ($SD = 6.85$). Informatie over andere demografische variabelen werd niet gevraagd. Van de 30

deelnemers die de nameting afgemaakt hebben, waren 50% bij alle acht sessies aanwezig, hebben 30% een sessie gemist, hebben 16.7% twee sessies gemist en hebben 3.3% drie sessies gemist.

Onderzoeksinstrumenten

Zowel in de voormeting als ook in de nameting werden ten eerste de mate van mindfulness, het gebruik van sterke kanten en bevlogenheid gemeten. De mate aan mindfulness werd gemeten aan de hand van de Nederlandse vertaling van de “Mindful Attention Awareness Scale” (MAAS; Schroevers, Nyklíček & Topman, 2008). Dit is een korte vragenlijst met 15 items (Brown & Ryan, 2003). De deelnemers gaven hun mate van toestemming op de uitspraken op een 6-punts Likert schaal aan (lopend van 1 = bijna altijd tot 6 = bijna nooit). Om een totaalscore te verkrijgen wordt een gemiddelde score berekend, waarbij een hogere score op een grotere mate aan mindfulness wijst. Een voorbeeld item is: “Ik merk dat ik dingen doe zonder er aandacht aan te schenken.” (Schroevers et al., 2008). Onderzoek vond een een-factor structuur en Cronbach’s alfa varieerde tussen .82 en .87 (Carlson & Brown, 2005; Brown & Ryan, 2003). In de huidige studie werd een waarde voor Cronbach’s alfa van .79 in de voormeting en .81 in de nameting gevonden.

Het gebruik van sterke kanten werd met de Nederlandse vertaling van de “Strengths Use Scale” (SUS) gemeten (Govindji & Linley, 2007). De deelnemers gaven hun toestemming op 14 items op een 7-punts Likert schaal aan (lopend van 1 = helemaal niet van toepassing tot 7 = helemaal van toepassing). Een voorbeeld is: “Ik ben in staat mijn kwaliteiten te gebruiken op veel verschillende manieren.” (Govindji & Linley, 2007). Om een totaalscore te verkrijgen werd de gemiddelde score op alle items berekend, een hogere score wijst op meer gebruik van sterke kanten. Onderzoek liet een een-factor structuur zien en Cronbach’s alfa bedroeg .95 (Govindji & Linley, 2007). In de huidige studie werd er een Cronbach’s alfa van .95 in de voormeting en .88 in de nameting gevonden.

Om de mate aan bevlogenheid te meten werd de verkorte versie van de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES-9) afgenomen (Schaufeli & Bakker, 2004). De schaal bevat negen items waarbij deelnemers aangeven in hoeverre de uitspraken van toepassing zijn op een 6-punts Likert schaal (lopend van 1 = sporadisch tot 6 = altijd). Een voorbeeld item is: “Ik ga helemaal op in mijn

werk”. De totaalscore werd berekend met behulp van de gemiddelde score van alle negen items. In de huidige studie werd er voor de totaalschaal waarden van Cronbach’s alfa van .88 in de voormeting en .93 in de nameting gevonden.

Bovendien werd er in de nameting ook de mate aan adherentie aan de hand van zelfrapportage gemeten. Ten eerste werd er gevraagd naar het aantal bijeenkomsten die de deelnemer gemist heeft. Om een score voor de adherentie te berekenen werd het aangegeven cijfer afgetrokken van het totaal aantal sessies. Bovendien werden er nog twee vragen gesteld om te zien in hoeverre de deelnemers de oefeningen uitvoerden. Deze vragen waren: “Je hebt elke dag kunnen oefenen met de meditatie. Hoeveel procent van de dagelijkse meditatie heb je gedaan, denk je?” en “Elke week heb je ook kunnen oefenen met sterke kanten. Hoeveel procent van de oefeningen en interviews over sterke kanten heb je gedaan, denk je?”. De deelnemers konden antwoorden op een 6-punts Likert schaal (waarbij 1 = 0-20%; 2 = 20-40%; 3 = 40-60%; 4 = 60-80%; 5 = 80-100%; 6 = meer dan 100%).

Procedure

Het programma werd vertaald en gegeven door Matthijs Steeneveld. Deelname aan de studie was niet voor elke werknemer toegankelijk. Managers hebben aan de hand van een eigen inschatting over wie nut bij deze interventie kan hebben potentiële deelnemers benaderd. Van tevoren hebben deze managers en potentiële deelnemers wel informatie over MBSP ontvangen. De deelname was compleet vrijwillig, werd betaald door het bedrijf en vond plaats tijdens werktijden. De werkgevers hebben de deelname bijgehouden, maar geen informatie ontvangen over de inhoud van de oefeningen of deelname. Voor de start van de interventie vond er een kort intakegesprek door Matthijs Steeneveld via telefoon of mail plaats. Tijdens de eerste sessie werd de voormeting en tijdens de laatste sessie de nameting door de deelnemers ingevuld. In Tabel 1 wordt de inhoud van de 8 sessies kort weergegeven. De deelnemers ontvingen elke week een hand-out met de belangrijkste informatie. Deze werd eveneens per mail aan de deelnemers gestuurd. Ze kregen digitaal toegang tot de meditatie, zodat ze ook thuis konden oefenen. Drie van de vier groepen ontvingen de training op het bureau van het

“Instituut voor positieve psychologie” in Amsterdam en één groep ontving de trainingen in een gymzaal van een hotel vestiging in Den Haag.

Tabel 1.

Onderwerpen en beschrijvingen per MBSP sessie

Sessie en Onderwerp	Beschrijving
1. Mindfulness & automatische piloot	De automatische piloot is doordringend, echter beginnen inzichten, veranderingen en mogelijkheden met mindful gerichte aandacht. Voorbeeld oefening: Rozijn oefening
2. Sterke kanten & “Signature strengths”	Deelnemers identificeren wat hun sterke kanten zijn om hun persoonlijk potentieel volledig te kunnen gebruiken bijvoorbeeld in hun werk of persoonlijke relaties. De VIA-Survey wordt ingevuld en uitkomsten worden besproken. Voorbeeld oefening: “You at your best with Strengths-Spotting”
3. Obstakels en mogelijkheden	Hoe ga je met obstakels om en hoe kun je daaruit weer over jezelf en je eigen sterke kanten leren. Voorbeeld oefening: Standbeeld meditatie
4. Sterke mindfulness	Bewust gebruik maken van sterke kanten kan helpen om de mindfulness oefening te verdiepen en vol te houden. Voorbeeld oefening: “Signature Strengths” in een flits oefening
5. Waarderen van relaties	Mindfulness kan de relatie met onszelf verbeteren omdat het bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling, wat ook effect zou kunnen hebben op de relatie met anderen. Bovendien gaan veel sterke kanten over het contact met andere mensen. Voorbeeld oefening: “Loving-Kindness” meditatie
6. Mindful gebruik van sterke kanten	Mindfulness helpt om te focussen op problemen, terwijl sterke kanten nieuwe perspectieven bieden die niet meteen zichtbaar zijn. Het bewaren van de balans in je sterke kanten is belangrijk. Voorbeeld oefening: Frisse blik meditatie
7. Authenticiteit	Deelnemers zijn zich al veel meer bewust van hun sterke kanten. De aandacht wordt gericht op wat je leven tot een goed, waardevol leven maakt. Doelen voor mindfulness en sterke kanten worden opgesteld. Voorbeeld oefening: “Best possible self” oefening
8. Betrokkenheid bij het leven en blijven toepassen van mindfulness	Deelnemers zullen doorgaan met de oefeningen die gewerkt hebben en oppassen voor de automatische piloot. In plaats van het kijken naar minder goede aspecten zullen deelnemers verder bewust aandacht richten naar wat het sterkst is in jezelf en anderen. Voorbeeld oefening: “Sacred object” meditatie

Interventie

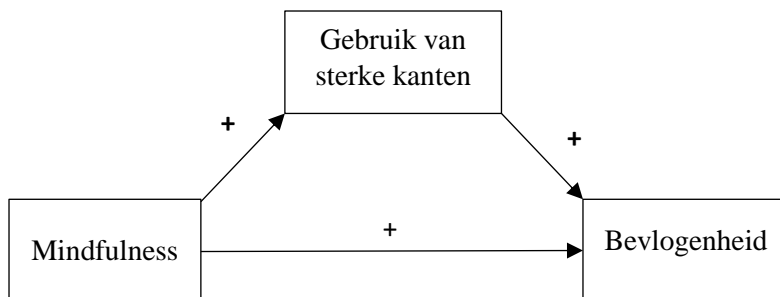
MBSP is gebaseerd op MBCT (Segal, Williams & Teasdale, 2013), het duurt 8 weken met elke week een sessie van 2 uur, die in groepen plaatsvindt. Deze sessies hebben allemaal ongeveer dezelfde structuur. Eerst wordt er kort gemediteerd om de sessie te openen. Dan volgt er een discussie of in de hele groep of in kleine groepen over het huiswerk en de ervaringen van de afgelopen week.

Vervolgens wordt een kort college gehouden om de deelnemers te informeren over het huidige onderwerp. Daarna gaat het om de ervaring van de deelnemers en het ervaren van het huidige onderwerp met oefeningen van mindfulness en sterke kanten. Daarnaast is de “waarderende cirkel” een belangrijk onderdeel in elke sessie. Daarbij leren deelnemers om mindful te praten en te luisteren. Bovendien oefenen ze het opmerken en waarderen van sterke kanten bij anderen. Naast de bijeenkomsten worden de deelnemers ook gevraagd om elke dag zelf met meditatie en met hun sterke kanten te oefenen. De sessie wordt afgerond met behulp van een meditatie. In Tabel 1 wordt een overzicht weergegeven van de onderwerpen en de bijbehorende oefeningen die in de sessies besproken worden.

Analyse

De data werd ingevoerd en verder geanalyseerd met behulp van het programma SPSS 22.0. Voordat de hypothesen getoetst kunnen worden, werd de dataset gecheckt op missende waarden. Afgezien van de vijf deelnemers, van wie er geen nameting beschikbaar is zijn er twee deelnemers, die een aantal vragen niet beantwoord hebben of twee antwoorden gaven. Deze werden gedefinieerd als missende waarden en desalniettemin meegenomen voor verdere analyses, aangezien het dataset al weinig proefpersonen bevat. Verder werd er exploratief gekeken naar de samenhang tussen de demografische variabelen met de gemiddelde schaalscores en de samenhang tussen de verschillende constructen. Daarvoor werden de Pearson correlaties berekend en er werd getoetst of er significante verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan. Daarnaast werd getoetst of de scores normaal verdeeld zijn. Zoals in de histogrammen te zien (zie Appendix B), zijn de gemiddelde scores op de MAAS en SUS redelijk normaal verdeeld. De gemiddelde scores op de UBES zijn niet normaal verdeeld.

Voor de mate aan mindfulness en gebruik van sterke kanten werd de eerste hypothese vervolgens aan de hand van een t-toets voor gekoppelde paren getoetst. Voor de mate aan bevlogenheid werd een niet-parametrische Wilcoxon Rangtekentoets toegepast. De tweede hypothese werd getoetst met behulp van de PROCESS package van Hayes (2013). Om het mediatie model te toetsen werd het model 4 gebruikt, zoals in Figuur 1 te zien. Daarbij werd dit model drie keer toegepast: een keer voor alle scores op de voormeting, een keer voor alle scores op de nameting en een laatste keer voor de verschillen tussen de voor- en de nameting. Om hypothese 3 te toetsen werden er drie regressieanalyses uitgevoerd. Hierbij werd de nameting elke keer als afhankelijke variabele meegenomen en de adherentie als voorspeller meegenomen. De maten voor adherentie waren het zelf gerapporteerde aantal sessies dat iemand gevolgd heeft, de zelf gerapporteerde mate aan mindfulness oefeningen die iemand gedaan heeft (procent mindfulness) en de zelf gerapporteerde mate aan sterke kanten oefeningen die iemand gedaan heeft (procent sterke kanten). Daarbij werd elke keer gecontroleerd voor de voormetingen.



Figuur 1. Voorgesteld conceptueel model dat de mediërende rol van het gebruik van sterke kanten tussen mindfulness en bevlogenheid toont.

Resultaten

Er werd eerst gekeken naar missende waarden, correlaties en normaalverdelingen voordat de analyses uitgevoerd werden. Verder werd voor een niet-parametrische toets gekozen om te kijken of er een significant verschil tussen mannen en vrouwen op de verschillende variabelen te vinden is (30

vrouwen (83.3%) en 6 mannen (16.7%)). De Mann-Whitney U test laat op geen variabele een significant verschil tussen mannen en vrouwen zien ($-1.07 < Z < 1.25, p > .23$). Leeftijd was de tweede demografische variabele die gemeten werd ($M = 34.33, SD = 6.85$). Er werd geen significante correlatie met de andere variabelen gevonden, waardoor deze variabele in de mediatie analyse niet als covariaat meegenomen werd.

In Tabel 2 worden de beschrijvende statistieken en de correlaties tussen de gemiddelde schaalscores weergegeven. De meeste correlaties bleken niet significant te zijn. De correlaties tussen de scores op de voor- en de nameting op dezelfde schalen waren allemaal wel significant. Bovendien correleerde de mate van bevlogenheid op de voormeting significant met zowel het gebruik van sterke kanten op de voormeting als ook het gebruik van sterke kanten op de nameting. Daarnaast was de correlatie van de zelf gerapporteerde mate aan het percentage sterke kanten oefeningen met de zelf gerapporteerde mate aan het percentage mindfulness oefeningen en het zelf gerapporteerde aantal sessies dat iemand gevolgd heeft eveneens significant.

Tabel 2.

Beschrijvende Statistiek en Correlaties.

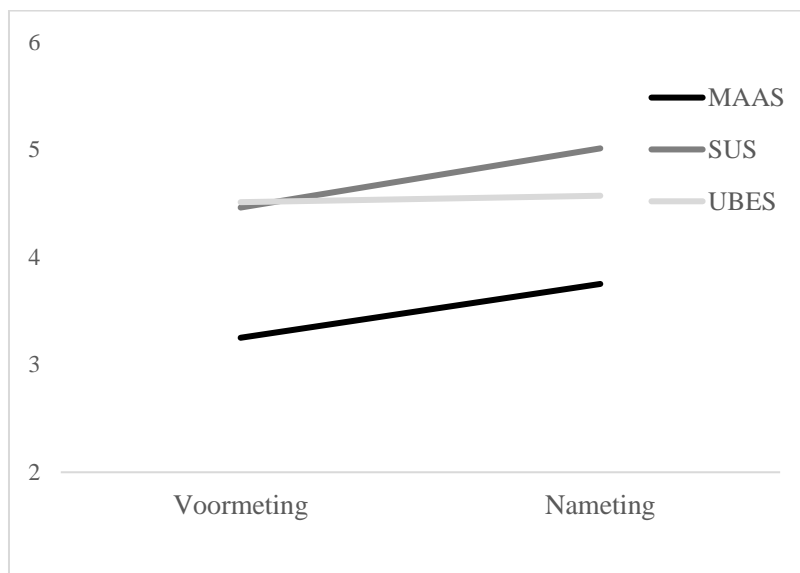
	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. MAAS ¹	3.26	.61	-								
2. MAAS ²	3.75	.55	.65**	-							
3. SUS ¹	4.32	1.15	-.26	.1	-						
4. SUS ²	5.01	.64	-.14	.14	.61**	-					
5. UBES ¹	4.49	0.85	-.20	.09	.36*	.39*	-				
6. UBES ²	4.57	.99	-.35	-.11	.07	.25	.74**	-			
7. Procent Mindfulness	2.73	.69	-.1	.1	.05	.2	.18	.28	-		
8. Procent sterke kanten	3.43	1.01	-.17	.06	.22	.15	.05	.11	.42*	-	
9. Aantal sessies gevolgd	7.27	.87	.25	.19	-.18	-.22	-.14	-.12	.07	.53**	-

Note. Pearson's r was berekend om de correlatie tussen de variabelen te meten. ¹ Score uit de voormeting; ² Score uit de nameting. $N = 36$ voor de variabelen van de voormeting (MAAS¹, SUS¹ en UBES¹); $N = 30$ voor de variabelen van de nameting (MAAS², SUS², UBES², procent mindfulness, procent sterke kanten en aantal sessies gevolgd). * $p < .05$. ** $p < .01$.

Verschillen tussen de voor- en nametingen

De resultaten van de t-toets op de mate aan mindfulness en gebruik van sterke kanten lieten bij allebei een significant verschil tussen de voor- en de nameting zien. Wat betreft de mate aan mindfulness was de gemiddelde score op de nameting ($M = 3.75$; $SD = .55$) significant hoger dan de score op de voormeting ($M = 3.25$; $SD = .6$; $t = -5.67$, $df = 29$; $p < 0.001$). Voor de mate aan het gebruik van sterke kanten werd er eveneens een significant verschil tussen de voor- en de nameting op de SUS gevonden ($t = -3.45$, $df = 29$; $p < .01$). De gemiddelde score op de nameting ($M = 5.01$; $SD = .64$) was significant hoger dan de score op de voormeting ($M = 4.46$; $SD = 1.1$).

De resultaten van de niet-parametrische Wilcoxon Rangteken toets op de UBES-9 lieten geen significant verschil tussen de voor- en de nameting op de mate van bevlogenheid zien ($Z = .13$; $p = .45$). De gemiddelde score op de voormeting ($M = 4.51$; $SD = .87$) verschilde niet significant met de gemiddelde score op de nameting ($M = 4.57$; $SD = .99$). Concluderend kon de eerste hypothese deels bevestigd en deels verworpen worden. In Figuur 2 worden de bevindingen grafisch weergegeven.



Figuur 2. Gemiddelde scores op de voor- en nameting over de mate van mindfulness (MAAS), het gebruik van sterke kanten (SUS) en bevlogenheid (UBES).

Mediatieanalyse

Om de tweede hypothese te toetsen werd een PROCESS macro model 4 (Figuur 1) toegepast. Dit model werd drie keer toegepast en liet geen significante effecten zien. De resultaten zijn in Tabel 3 samengevat. Concluderend bleek de mate van mindfulness niet significant samen te hangen met de mate van bevoegenheid, en was er geen mediërende rol van het gebruik van sterke kanten. De tweede hypothese werd daarmee verworpen.

Tabel 3.

Resultaten van de mediatieanalyses

	Afhankelijke variabele								
	Voormeting			Nameting			Verschilscore		
	UBES			UBES			UBES		
	B	SE	<i>t</i>	B	SE	<i>t</i>	B	SE	<i>t</i>
Model 1									
MAAS	-.5	.32	-1.56	.16	.22	.74	.19	.33	.58
Model 2									
MAAS	-.16	.24	-.69	-.26	.34	-.77	.02	.26	.07
SUS	.24	.12	1.92	.43	.29	1.47	-.26	.15	-1.79
	Effect	SE	95% BI	Effect	SE	95% BI	Effect	SE	95% BI
Indirect effect	-.12	.12	-.4, .61	.07	.14	-1.68, .44	-.05	.09	-.18, .18

Note. Model 1 bevat het mediator model, aldus de directe samenhang tussen mindfulness (MAAS) en de mediator sterke kanten (SUS). Model 2 bevat de relatie van zowel mindfulness als ook sterke kanten met de afhankelijke variabele bevoegenheid. Drie mediatieanalyses werden uitgevoerd, een keer met alle voormetingen, een keer met alle nametingen en een keer met alle verschilcores tussen de voor- en nametingen van de constructen.

Regressieanalyse

De resultaten van de regressieanalyses lieten zien dat er elke keer alleen de voormeting van de schaal een significante voorspeller voor de nameting was (zie Tabel 4). Het zelf gerapporteerde aantal sessies dat iemand gevolgd heeft en het zelf gerapporteerde aantal aan oefeningen dat iemand gedaan heeft bleek geen significante voorspeller te zijn voor de mate aan mindfulness, gebruik van sterke kanten of

bevlogenheid. Hypothese 3 werd daarmee verworpen. Een overzicht van de uitkomsten wordt in Tabel 4 weergegeven.

Tabel 4.

Uitkomsten van de regressieanalyses per afhankelijke variabele

	Nameting MAAS			Nameting SUS			Nameting UBES		
	B	<i>t</i>	<i>p</i>	B	<i>t</i>	<i>p</i>	B	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	1.51	1.86	.08	3.82	3.27	<.01*	.72	.49	.63
MAAS ¹	.64	4.31	<.001**	-	-	-	-	-	-
SUS ¹	-	-	-	.33	3.4	<.01*	-	-	-
UBES ¹	-	-	-	-	-	-	.8	5.16	<.001**
Aantal sessies gevolgd	-.05	-.42	.68	-.11	-.73	.47	-.06	-.34	.74
Procent mindfulness	.08	.6	.56	.16	.91	.37	.2	.93	.36
Procent sterke kanten	.09	.83	.42	.02	.16	.87	.05	.27	.79

Note. ¹ score op de voormeting. * $p < .01$, ** $p < .001$.

Discussie

Doel van het onderzoek was om een eerste indruk te krijgen van de eerste implementatie van MBSP bij werknemers in Nederland. Het programma bestaat uit een combinatie van mindfulness en sterke kante kanten oefeningen en beoogt zowel het gebruik van mindfulness als ook sterke kanten te versterken (Niemic, 2014). Ten eerste werd verwacht dat aan het eind van de interventie, de mate aan mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid hoger is dan aan het begin van de interventie. De zelf gerapporteerde mate aan zowel mindfulness als ook het gebruik van sterke kanten was inderdaad groter aan het eind van de interventie vergeleken met de zelf gerapporteerde mate aan mindfulness en gebruik van sterke kanten aan het begin van het programma. Dit is een aanvulling aan eerder onderzoek omdat tot nu toe alleen een stijging van het gebruik van sterke kanten na afloop van

het programma aangetoond werd (Niemic & Lissing, 2016). De huidige studie laat voor de eerste keer zien dat er daadwerkelijk een stijging in de mate van mindfulness te vinden is, waardoor de twee onderwerpen versterkt worden waar het programma op aanstuurt.

In tegenstelling tot de stijging in mindfulness en gebruik van sterke kanten was de mate aan bevoegdheid na afloop van het programma niet hoger dan aan het begin van het programma. Ook al wijst eerder onderzoek over mindfulness en sterke kanten er op dat MBSP mogelijk bevoegdheid kan vergroten (De Jong, 2017; Harzer & Ruch, 2012; Malinowski & Lim, 2015; Niemic & Lissing, 2016; van Woerkom et al., 2015), is dit programma in eerste plaats niet specifiek daarvoor ontworpen. MBSP heeft ten doel om vooral mensen te helpen om te floreren en het individueel welzijn te verhogen (Niemic, 2014). Een eerdere pilotstudie suggereert echter dat er na afloop van het programma wel enkele verbeteringen in de communicatie en interactie op de werkplaats te vinden zijn (Niemic & Lissing, 2016). De werknemers rapporteerden dat ze eerder de sterke kanten van collega's herkenden en waardeerden, minder op zoek waren naar fouten bij anderen en ook minder in concurrentiestrijd gingen. Het programma bleek behulpzaam te zijn in het reduceren van spanningen en conflicten tussen collega's en hielp hen om beter om te gaan met stress (Niemic & Lissing, 2016). Onderzoek suggereert derhalve dat na afloop van het programma eerst uitkomsten met betrekking tot een stijging in gebruik van sterke kanten, mindfulness, welzijn en floreren en bovendien verbetering van de communicatie op werk zichtbaar worden. Deze constructen hangen samen met bevoegdheid waardoor er wellicht pas op lange termijn een effect op bevoegdheid kan ontstaan.

Verder is er een kans dat er aanvullende kleine aanpassingen met betrekking tot de vormgeving aan het programma MBSP nodig zijn om bevoegdheid op werk zowel op korte als ook op lange termijn te verhogen. Aikens et al. (2014) onderzochten een online mindfulness interventie die speciaal ontworpen is voor de werkplaats. In tegendeel tot traditionele mindfulness interventies, die voor de werknemers veel tijd kostten, doelde deze interventie op een snellere en effectievere aanpak. Daarom werd voor een verkorte online interventie gekozen, die alsnog effectief bleek te zijn in zowel het verhogen van mindfulness, veerkracht en bevoegdheid als ook het verminderen van waargenomen

stress (Aikens et al., 2014). Vervolgens zou onderzocht moeten worden of een verkorte online versie van MBSP mogelijk betere effecten op bevlogenheid laat zien.

Daarnaast kon het gestelde mediatiemodel niet ondersteund worden. De mate van mindfulness bleek niet samen te hangen met de mate van bevlogenheid en ook niet met het gebruik van sterke kanten. Ook al werd in de huidige studie geen samenhang tussen mindfulness en het gebruik van sterke kanten met bevlogenheid aangetoond, betekent dat niet dat deze niet bestaat. Hierbij gaat het om de eerste implementatie in Nederland in een organisatorische context en is het belangrijk om voorzichtig om te gaan met de resultaten. De huidige kleine steekproef zou een reden kunnen zijn waarom er geen effect gevonden werd. Dit wordt in het volgende nog nader besproken.

Een andere verklaring waarom er geen samenhang gevonden werd zou kunnen zijn dat niet het gebruik van sterke kanten in het algemeen, maar specifieke sterke kanten eerder de samenhang tussen mindfulness en bevlogenheid mediëren. In de studie van Malinowski en Lim (2015) was zelf gerapporteerde mindfulness als karaktertrek een voorspeller voor zowel bevlogenheid als ook voor algemeen welbevinden, onafhankelijk van het volgen van een programma. Deze positieve relatie was gemedieerd door verhoogd positief affect gerelateerd aan het werk en psychologisch kapitaal zoals hoop, optimisme, veerkracht en zelfredzaamheid. De sterke kant “hoopvol” uit de VIA classificatie van sterke kanten (Dahlsgaard, Peterson en Seligman, 2005) komt bijvoorbeeld dicht bij wat Malinowski & Lim (2015) als psychologisch kapitaal beschrijven, maar ook andere sterke kanten zouden potentiële mediators kunnen zijn tussen mindfulness en bevlogenheid. Duan en Ho (2017) gebruikten bijvoorbeeld eveneens een andere classificatie van sterke kanten en vonden dat gematigdheid (“temperance strengths”) en interpersonele sterke kanten de relatie tussen mindfulness en floreren medieert. In vervolgonderzoek is het daarom belangrijk om het mediatiemodel opnieuw met specifieke sterke kanten, zoals bijvoorbeeld hoop, zelfregulatie of enthousiast, als mediator te toetsen.

In de huidige studie werd bovendien gekeken naar de dosis-respons relatie. Het zelf gerapporteerde aantal sessies dat iemand gevolgd heeft en het procent oefeningen dat iemand aan mindfulness of sterke kanten oefeningen gedaan heeft hing niet significant samen met de mate aan

mindfulness, gebruik van sterke kanten of bevlogenheid in de nameting. Een mogelijke verklaring waarom er geen verband gevonden werd zou het optreden van sociale wenselijkheid kunnen zijn. Sociale wenselijkheid betekent dat mensen een positief beeld van zichzelf naar de buitenwereld willen tonen. In dit geval zou dat betekenen dat deelnemers aangeven een groot aantal sessies gevolgd te hebben en een hoge mate aan oefeningen uitgevoerd te hebben, terwijl dit niet waar hoeft te zijn. Aangezien er geen objectieve scores, maar zelf gerapporteerde antwoorden gebruikt waren, zouden de huidige resultaten voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden, en zal er mogelijk wel een samenhang tussen objectieve scores en de uitkomstmaten gevonden worden. Echter blijkt uit onderzoek dat de dosis-respons relatie niet zomaar als een enkelvoudig lineair verband gezien moet worden en moeten er in de toekomst daarom meer modellen geëxploreerd en ontwikkeld worden zodat de relatie goed begrepen kan worden (Donkin, Hickie, Christensen, Naismith, Neal, Cockayne, & Glozier, 2013).

Limitaties

Er zijn een aantal punten van kritiek aan het onderzoek. Een eerste punt van kritiek betreft het studiedesign. Er was geen controlegroep waarmee de scores van de deelnemers vergeleken kon worden. Daarom kunnen de stijgingen in mindfulness en gebruik van sterke kanten niet met zekerheid toegeschreven worden aan de deelname aan MBSP. In vervolgonderzoek is het daarom belangrijk om een controlegroep in het studiedesign mee op te nemen.

Ten tweede was de steekproef klein. Er deden 39 hotel medewerkers aan het onderzoek mee, waarvan data van 36 deelnemers gebruikt kon worden voor de analyses. Daardoor was de statistische “power” juist voor de mediatie- en regressieanalyses laag. Dat zou een reden kunnen zijn waarom er geen significante samenhangen tussen mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevlogenheid en tussen de adherentie en de uitkomstmaten gevonden werden zoals verondersteld.

Een derde punt van kritiek betreft de gekozen schaal om het gebruik van sterke kanten te meten. Daarbij werd namelijk alleen in het algemeen na het gebruik van sterke kanten gevraagd en niet naar het gebruik van specifieke sterke kanten zelf. Daardoor is er ook geen gelegenheid om te zien of

het programma mogelijk vooral bepaalde sterke kanten bij de deelnemers vergroot, en deze mogelijk wel samenhangen met bevlogenheid zoals eerder onderzoek veronderstelt.

Verder ging het om een eerste implementatie van MBSP bij werknemers, echter werd behalve bevlogenheid geen andere uitkomstmaat met betrekking tot werknemers en de organisatorische context gemeten. Daarbij miste de kans om te kijken of er juist voordat bevlogenheid vergroot wordt, misschien andere veranderingen met betrekking tot het werk optreden. Daarnaast maten de gebruikte schalen ook mindfulness en gebruik van sterke kanten in het algemeen. Daarom gaven de schalen ook geen uitspraak over een mogelijk verschil tussen het gedrag op werk en daarbuiten. Mocht het programma vooral invloed hebben op veranderingen buiten het werk, zou het ook minder waarschijnlijk zijn dat de bevlogenheid vergroot wordt.

Suggesties voor vervolgonderzoek

Aangezien de huidige piloot studie maar een eerste indruk kan geven over het programma MBSP in een Nederlandse context op het werk, zou de eerstvolgende stap een gerandomiseerde en gecontroleerde studie in dezelfde context zijn. Om betrouwbare uitspraken over de effecten te kunnen maken, is het belangrijk om een onderzoek uit te voeren, waarbij de steekproef groot genoeg is en waarbij er twee gerandomiseerde groepen zijn. De groep die het programma ontvangt kan dan vergeleken worden met de controlegroep om te kijken of het programma MBSP daadwerkelijk effect heeft. Daarbij zou het eventueel handig zijn om kleine aanpassingen aan het programma te maken. Zoals eerder genoemd, zou bijvoorbeeld een verkorte online implementatie geschikter zijn voor de toepassing bij werknemers.

Verder is het ook belangrijk om naar de lange termijn effecten te kijken. Omdat het programma nog redelijk nieuw is, kunnen daarover nog geen duidelijke uitspraken gedaan worden. In vervolgonderzoek kan gekeken worden of de beoogde positieve effecten van het programma ook na afloop van de interventie nog langer te vinden zijn. Bovendien zal getoetst moeten worden of bevlogenheid wellicht nog na afloop van het programma verhoogd wordt.

Een ander punt waarmee bij vervolgonderzoek rekening gehouden moet worden is de schalen die gebruikt worden om de constructen te meten. Het zou wenselijk zijn om bijvoorbeeld aan de schaal die het gebruik van sterke kanten in het algemeen meet nog een vragenlijst toe te voegen die het gebruik van specifieke sterke kanten zelf meet zoals de “Signature Strengths Inventory Scale”. Op die manier zou er nog een duidelijker beeld van de rol van sterke kanten verkregen kunnen worden.

Bovendien is het belangrijk om nog andere uitkomstmaten aan het onderzoek toe te voegen om eerder onderzoek te repliceren. Daarbij gaat het vooral om schalen die subjectief welbevinden en floreren meten zoals de “Satisfaction With Life Scale” en de “Mental Health Continuum – Short Form”. Bovendien zouden ook andere uitkomstmaten met betrekking tot het werk meegenomen worden, zoals werk gerelateerde stress, samenwerking binnen de organisatie of productiviteit van werknemers. In toekomstig onderzoek kan een mogelijk mediatie model verder geëxploreerd worden, waarbij in plaats van enkel bevologenheid ook getoetst wordt voor andere uitkomstmaten.

Conclusie

De huidige studie houdt de eerste implementatie van MBSP bij werknemers in Nederland in en verduidelijkt dat het programma ook in deze context tot veelbelovende uitkomsten leidt. Deelnemers rapporteerden aan het eind van de interventie een hogere mate aan mindfulness en gebruik van sterke kanten. Toch is er nog veel meer onderzoek nodig om bewijs voor het programma te verzamelen juist met betrekking tot een verhoging van bevologenheid bij werknemers. De resultaten uit het onderzoek bieden een startpunt voor vervolgonderzoek. De samenhang van MBSP met bevologenheid is tot nu toe nog niet aangetoond, echter zou deze op grond van theorie en suggesties voor vervolgonderzoek in de huidige studie wellicht te vinden zijn. Daarmee blijft MBSP ook voor werknemers een potentieel nuttige interventie, maar het is belangrijk om de veelbelovende effecten verder te onderzoeken, zodat bewijs voor het programma ondersteund kan worden.

Literatuur

- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., et al. (2014). Mindfulness goes to work: impact of an online workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*(7), 721–731. doi:10.1097/jom.000000000000209.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S. L., Carlson, L., Anderson, N. D., & Carmody, J. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *11*(1), 230-241. doi:10.1093/clipsy.bph077
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., & Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *Journal of Positive Psychology*, *6*(2), 106-118. doi:10.1080/17439760.2010.545429
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(4), 822-848. doi:10.1037/0022-3514.84.4.822
- Carlson, L. E., & Brown, K. W. (2005). Validation of the Mindful Attention Awareness Scale in a cancer population. *Journal of Psychosomatic Research*, *58*, 29-33. doi:10.1016/j.jpsychores.2004.04.366
- Carrard, I., Fernandez-Aranda, F., Lam, T., Nevenon, L., Liwowsky, I., Volkart, A. C., . . . Norring, C. (2010). Evaluation of a guided internet self-treatment programme for bulimia nervosa in several European countries. *European Eating Disorders Rev.*, *21*(138). doi:10.1002/erv.1043
- Cloninger, C. R. (2007). Spirituality and the science of feeling good. *Southern Medical Journal*, *100*(7), 740-743. doi:10.1097/SMJ.0b013e318070d177

- Cobb, N. K., Graham, A. L., Bock, B.C., Papandonatos, G., & Abrams, D. B. (2005). Initial evaluation of a real-world Internet smoking cessation system. *Nicotine & Tobacco Research*, 7(2), 207-216. doi:10.1080/14622200500055319
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9(3), 203-213. doi:10.1037/1089-2680.9.3.203
- De Jong, N. (2017). The relationship between strengths awareness, strengths use and work engagement: A moderated mediation model. Master Thesis Tilburg University.
- Donkin, L. Hickie, I. B., Christensen, H., Naismith, S.L., Neal, B., Cockayne, N. L., & Glozier, N. (2013). Rethinking the Dose-Response Relationship Between Usage and Outcome in an Online Intervention for Depression: Randomized Controlled Trial. *Journal of Medical Internet Research*, 15(10), 67-80. doi:10.2196/jmir.2771
- Duan, W., & Ho, S.M.Y. (2017). Does Being Mindful of Your Character Strengths Enhance Psychological Wellbeing? A Longitudinal Mediation Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 1045-1066. doi:10.1007/s10902-017-9864-z
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153. Geraadpleegd op: <https://psycnet.apa.org/record/2007-19806-004>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371. doi:10.1080/17439760.2012.702784
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965-983. doi:10.1007/s10902-012-9364-0

- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hodges, T.D., & Asplund, J. (2010). Strengths development in the workplace. In P.A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology at work* (pp. 213–220). New York, NY: Oxford University Press
- Ivtzan, I., Niemiec, R.M., & Briscoe, C. (2016). A study investigating the effects of Mindfulness-Based Strengths Practice (MBSP) on wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 6(2), 1-13. doi:10.5502/ijw.v6i2.557
- Keng, S.-L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056. doi:10.1016/j.cpr.2011.04.006
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2016). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792-812. doi:10.1002/job.2167
- Leijten, F. R. M., van den Heuvel, S. G., van der Beek, A. J., Ybema, J.F., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2014). Associations of Work-Related Factors and Work Engagement with Mental and Physical Health: A 1-Year Follow-up Study Among Older Workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 86-95. doi:10.1007/s10926-014-9525-6
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Strengths coaching: A potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1, 37–46. Geraadpleegd op: <http://vencer.se/wp-content/uploads/2016/10/StrengthsCoachingpotentialguidedapproachtocoachingpsychologyengelska.pdf>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. *Mindfulness*, 6(6), 1250-1262. doi:10.1007/s12671-015-0388-5

Manwaring, J. L., Bryson, S. W., Goldschmidt, A. B., Winzelberg, A. J., Luce, K.H., Cuning, D., . . .

Taylor, C. B. (2008). Do adherence variables predict outcome in an online program for the prevention of eating disorders? *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 76*(2), 341-346. doi:10.1037/0022-006X.76.2.341

Niemiec, R.M. (2013). VIA character strengths: Research and practice (The first 10 years). In H. H. Knoop & A. Delle Face (Eds.), *Well-being and cultures: Perspectives on positive psychology* (pp. 11-30). New York. NY: Springer.

Niemiec, R.M. (2014). *Mindfulness and character strengths: A practical guide to flourishing*. Cambridge, MA: Hogrefe.

Niemiec, R. M., Rashid, T., & Spinella, M. (2012). Strong mindfulness: Integrating mindfulness and character strengths. *Journal of Mental Health Counseling, 34*(3), 240-253. Geraadpleegd op: <https://www.psychologytoday.com/files/attachments/106178/strong-mindfulness-integrating-m-cs-niemiec-rashid-spinella-2012.pdf>

Niemiec, R. M., & Lissing, J. (2016). Mindfulness-Based Strengths Practice (MBSP) for Enhancing Well-Being, Managing Problems, and Boosting Positive Relationships. In I. Ivtzan & T. Lomas (Ed.), *Mindfulness in Positive Psychology: The Science of Meditation and Well-being*. London, England: Routledge

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford, England: Oxford University Press

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources , and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315. doi: 10.1002/job.248

Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog, 36*, 422–428. Geraadpleegd op: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/165n.pdf>

- Schroevers, M.J., Nyklíček, I. & Topman, R. (2008). Validatie van de Nederlandstalige versie van de Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Gedragstherapie*, 41, 224-240. Geraadpleegd op: <http://studeren-met-aandacht.nl/mindfulness/Gedragsther.pdf>
- Segal, Z. V., Williams, J.M.G., & Teasdale, J. D. (2013). *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Van Woerkom, M., & Meyers, M.C. (2015). My Strengths Count! Effects of a Strengths Based Psychological Climate on Positive Affect and Job Performance. *Human Resource Management*, 54(1), 81-103. doi:10.1002/hrm.21623
- Van Woerkom M., Oerlemans, W. & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: a weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397, doi:10.1080/1359432X.2015.1089862
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121

Appendix

Appendix A: Vragenlijsten van de voor- en nameting

Voormeting

Wat is je geslacht? (Man/vrouw)

Wat is je geboortedatum en de eerste letter van je achternaam?

Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) – Nederlandstalige versie

1. Ik kan een emotie ervaren hebben, en mij daar pas later bewust van zijn.
2. Ik breek of mors dingen door onzorgvuldigheid, onoplettendheid of doordat ik er met mijn gedachten niet bij ben.
3. Ik vind het moeilijk om mijn aandacht te houden bij wat er op dat moment gaande is.
4. Ik heb de neiging snel naar mijn bestemming te lopen, zonder aandacht te schenken aan wat ik onderweg meemaak.
5. Ik merk lichamelijke spanning of ongemak pas op als deze echt mijn aandacht trekken.
6. Ik vergeet iemands naam bijna meteen als ik die voor de eerste keer hoor.
7. Het lijkt er op dat ik dingen automatisch doe zonder mij erg bewust te zijn van wat ik aan het doen ben.
8. Ik voer activiteiten haastig uit, zonder er echt aandacht aan te schenken.
9. Ik ben zo gericht op een doel, dat ik het zicht verlies op wat ik op dit moment aan het doen ben om dat te bereiken.
10. Ik doe klussen en taken automatisch, zonder mij bewust te zijn van wat ik aan het doen ben.
11. Ik merk dat ik met een half oor naar iemand luister en ondertussen met iets anders bezig ben.
12. Ik ga op 'automatische piloot' ergens heen en vraag mij dan af waarom ik daar ook alweer heen ging.
13. Ik merk dat ik erg bezig ben met de toekomst of het verleden.
14. Ik merk dat ik dingen doe zonder er aandacht aan te schenken.
15. Ik eet haastig zonder er bewust van te zijn dat ik aan het eten ben.

Strengths Use Scale - Nederlandstalige Versie

1. Ik ben regelmatig in de gelegenheid om dat te doen wat ik het beste kan.
2. Ik richt mezelf altijd op mijn kwaliteiten.
3. Ik probeer altijd mijn kwaliteiten te gebruiken.
4. Ik bereik wat ik wil door mijn kwaliteiten te gebruiken.
5. Ik gebruik mijn kwaliteiten iedere dag.
6. Ik gebruik mijn kwaliteiten om uit het leven te halen wat ik wil.
7. Mijn werk biedt mij veel mogelijkheden om mijn kwaliteiten te gebruiken.
8. Mijn leven biedt mij verschillende manieren om mijn kwaliteiten in te zetten.
9. Het gebruik maken van mijn kwaliteiten is iets natuurlijks voor mij.
10. Ik vind het gemakkelijk om mijn kwaliteiten in te zetten bij de dingen die ik doe.
11. Ik ben in staat mijn kwaliteiten in veel verschillende situaties in te zetten.
12. Het grootste gedeelte van mijn tijd doe ik dingen waar ik goed in ben.
13. Gebruik maken van mijn kwaliteiten is iets waar ik bekend mee ben.
14. Ik ben in staat mijn kwaliteiten te gebruiken op veel verschillende manieren.

Utrechtse Bevlogenheidsschaal

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe 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 cijfer in te vullen?

0: nooit

1: Sporadisch (een paar keer per jaar of minder)

2: Af en toe (Eens per maand of minder)

3: Regelmatig (Een paar keer per maand)

4: Dikwijls (Eens per week)

5: Zeer dikwijls (Een paar keer per week)

6: Altijd (Dagelijks)

1. Op mijn werk bruis ik van energie (vitaliteit)
2. Als ik werk voel ik me fit en sterk (vitaliteit)
3. Ik ben enthousiast over mijn baan (toewijding)
4. Mijn werk inspireert mij (toewijding)
5. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (vitaliteit)
6. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig (absorptie)
7. Ik ben trots op het werk dat ik doe (toewijding)
8. Ik ga helemaal op in mijn werk (absorptie)
9. Mijn werk brengt mij in vervoering (absorptie)

Nameting

Wat is je geslacht? (Man/vrouw)

Wat is je geboortedatum en de eerste letter van je achternaam?

Hoeveel bijeenkomsten van de training heb je gemist? ____

Je hebt elke dat kunnen oefenen met de meditaties. Hoeveel procent van de dagelijkse meditaties heb je gedaan, denk je?

0-20% ; 20-40% ; 40-60% ; 60-80% ; 80-100% ; meer dan 100%

Elke week heb je ook kunnen oefenen met sterke kanten. Hoeveel procent van de oefeningen en interviews over sterke kanten heb je gedaan, denk je?

0-20% ; 20-40% ; 40-60% ; 60-80% ; 80-100% ; meer dan 100%

Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) – Nederlandstalige versie

1. Ik kan een emotie ervaren hebben, en mij daar pas later bewust van zijn.
2. Ik breek of mors dingen door onzorgvuldigheid, onoplettendheid of doordat ik er met mijn gedachten niet bij ben.
3. Ik vind het moeilijk om mijn aandacht te houden bij wat er op dat moment gaande is.

4. Ik heb de neiging snel naar mijn bestemming te lopen, zonder aandacht te schenken aan wat ik onderweg meemaak.
5. Ik merk lichamelijke spanning of ongemak pas op als deze echt mijn aandacht trekken.
6. Ik vergeet iemands naam bijna meteen als ik die voor de eerste keer hoor.
7. Het lijkt er op dat ik dingen automatisch doe zonder mij erg bewust te zijn van wat ik aan het doen ben,
8. Ik voer activiteiten haastig uit, zonder er echt aandacht aan te schenken.
9. Ik ben zo gericht op een doel, dat ik het zicht verlies op wat ik op dit moment aan het doen ben om dat te bereiken.
10. Ik doe klussen en taken automatisch, zonder mij bewust te zijn van wat ik aan het doen ben.
11. Ik merk dat ik met een half oor naar iemand luister en ondertussen met iets anders bezig ben.
12. Ik ga op 'automatische piloot' ergens heen en vraag mij dan af waarom ik daar ook alweer heen ging.
13. Ik merk dat ik erg bezig ben met de toekomst of het verleden.
14. Ik merk dat ik dingen doe zonder er aandacht aan te schenken.
15. Ik eet haastig zonder er bewust van te zijn dat ik aan het eten ben.

Strengths Use Scale - Nederlandstalige Versie

1. Ik ben regelmatig in de gelegenheid om dat te doen wat ik het beste kan.
2. Ik richt mezelf altijd op mijn kwaliteiten.
3. Ik probeer altijd mijn kwaliteiten te gebruiken.
4. Ik bereik wat ik wil door mijn kwaliteiten te gebruiken.
5. Ik gebruik mijn kwaliteiten iedere dag.
6. Ik gebruik mijn kwaliteiten om uit het leven te halen wat ik wil.
7. Mijn werk biedt mij veel mogelijkheden om mijn kwaliteiten te gebruiken.
8. Mijn leven biedt mij verschillende manieren om mijn kwaliteiten in te zetten.
9. Het gebruik maken van mijn kwaliteiten is iets natuurlijk voor mij.
10. Ik vind het gemakkelijk om mijn kwaliteiten in te zetten bij de dingen die ik doe.
11. Ik ben in staat mijn kwaliteiten in veel verschillende situaties in te zetten.
12. Het grootste gedeelte van mijn tijd doe ik dingen waar ik goed in ben.
13. Gebruik maken van mijn kwaliteiten is iets waar ik bekend mee ben.
14. Ik ben in staat mijn kwaliteiten te gebruiken op veel verschillende manieren.

Utrechtse Bevlogenheidsschaal

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe 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 cijfer in te vullen?

0: nooit

1: Sporadisch (een paar keer per jaar of minder)

2: Af en toe (Eens per maand of minder)

3: Regelmatig (Een paar keer per maand)

4: Dikwijls (Eens per week)

5: Zeer dikwijls (Een paar keer per week)

6: Altijd (Dagelijks)

1. Op mijn werk bruis ik van energie (vitaliteit)
2. Als ik werk voel ik me fit en sterk (vitaliteit)

3. Ik ben enthousiast over mijn baan (toewijding)
4. Mijn werk inspireert mij (toewijding)
5. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (vitaliteit)
6. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig (absorptie)
7. Ik ben trots op het werk dat ik doe (toewijding)
8. Ik ga helemaal op in mijn werk (absorptie)
9. Mijn werk brengt mij in vervoering (absorptie)

Appendix B: Histogrammen van de schalen die mindfulness, gebruik van sterke kanten en bevoegenheid meten

