



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterthesis

De rol van mindfulness-praktijken in organisaties: een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties

Ferre Joosten

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen, afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

PROMOTOR :

dr. Hannelore VAN DEN ABEELE



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2022
2023



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De rol van mindfulness-praktijken in organisaties: een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties

Ferre Joosten

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

PROMOTOR :

dr. Hannelore VAN DEN ABEELE

Woord vooraf

Voor u ligt de masterthesis: "De rol van mindfulness-praktijken in organisaties: een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties". Deze thesis is geschreven gedurende het academiejaar 2022 - 2023 om te voldoen aan de afstudeereisen van de masteropleiding Toegepaste Economische Wetenschappen innovatie en ondernemerschap aan de Universiteit van Hasselt. Mijn lijfspreuk is *mens sana in corpore sano*. Ik ben al jaren bezig met mijn lichamelijke gezondheid en wilde mij meer verdiepen in het aspect mentale gezondheid. Deze thesis stelde mij in staat om mijn interesses te koppelen aan mijn studiedomein. Vandaar de keuze om onderzoek te doen over mindfulness binnen het bedrijfsleven.

Tijdens het schrijven van deze masterthesis kreeg ik steeds meer interesse in dit onderwerp. Door me te verdiepen in vakliteratuur heb ik mijn eigen kennis kunnen vergroten. Verder mocht ik interviews afnemen met werknemers en mindfulness-trainers en kreeg ik de kans zelf deel te nemen aan een mindfulness-training. Dat heeft ervoor gezorgd dat ik deze masterthesis praktisch heb kunnen onderbouwen. Het schrijven van mijn thesis was niet altijd een gemakkelijk proces. Het afgelopen jaar heeft mij zowel op persoonlijk als op professioneel vlak waardevolle lessen geleerd.

Graag wil ik mijn promotor, dr. Hannelore Van den Abeele, bedanken voor de begeleiding en ondersteuning tijdens het proces. Ik wil alle respondenten bedanken voor het mede mogelijk maken van deze thesis. Verder wil ik de organisatie, waar ik zelf een mindfulness-training heb mogen volgen, bedanken voor deze mooie kans.

Tot slot wil ik mijn ouders en vriendin bedanken voor de steun die ze mij gegeven hebben tijdens het schrijven van deze thesis.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Ferre Joosten

Bree, 28 mei 2023

Samenvatting

Onderzoeksdoel en methodologie

De laatste decennia is de aandacht voor welzijn sterk toegenomen. De mentale gezondheid van de bevolking gaat achteruit (Cederström & Spicer, 2015). Een van de redenen is de toenemende mate van stress op het werk met de bijkomende gevolgen zoals burn-out (Desart, Schaufeli & De Witte, 2017). In het World Mental Health Rapport van de WHO wordt mindfulness genoemd als voorbeeld van een maatregel die effectief is bevonden voor het verbeteren van de mentale gezondheid (Organization, 2022). Daarom is dit onderzoek gericht op het verwerven van kennis over de rol van mindfulness-praktijken in organisaties. In de literatuur over mindfulness binnen de bedrijfswereld merken we op dat er al veel onderzoek is gedaan naar de effecten van mindfulness-praktijken op werknemers, maar dat er ook kritiek is op de mindfulness-beweging binnen organisaties. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar hoe werknemers mindfulness-trainingen binnen organisaties zelf ervaren. Daarom is er in dit onderzoek een antwoord gezocht op de vraag: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?".

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. We hebben gekozen voor kwalitatieve methoden omdat we op deze manier de ervaringen van werknemers beter in kaart kunnen brengen. Er werden semi-gestructureerde interviews afgenomen met werknemers en mindfulness-trainers die via het werk een mindfulness-training hebben gevolgd. De analyse van de interviewtranscripties werd uitgevoerd op basis van de Grounded Theory benadering. Bovendien heb ik zelf deelgenomen aan een mindfulness-training en mijn persoonlijke ervaringen gebruikt in de vorm van een auto-etnografie. Voor de analyse van de auto-etnografische data werd gebruik gemaakt van veldnota's.

Resultaten van het onderzoek

De ervaringen van werknemers over mindfulness-trainingen binnen organisaties kunnen opgesplitst worden in drie momenten: ervaringen vóór, tijdens en na de deelname aan een mindfulness-training.

Vóór de deelname aan een mindfulness-training

Vóór de deelname aan een mindfulness-training hebben werknemers vooroordelen over mindfulness, namelijk dat mindfulness zweverig is. Deze vooroordelen vormen een drempel voor werknemers om deel te nemen aan een mindfulness-training. Enerzijds zijn werknemers onvoldoende geïnformeerd over de werking en de voordelen van een mindfulness-training. Anderzijds creëren deze vooroordelen een taboe rond mindfulness, waardoor werknemers niet durven deelnemen uit angst voor de reacties van collega's.

Ondanks deze vooroordelen nemen werknemers toch deel aan een mindfulness-training via het werk. Hier zijn twee redenen voor. De belangrijkste reden is de aanwezigheid van burn-outklachten bij werknemers. Ten tweede zijn er ook werknemers die een mindfulness-training volgen uit

nieuwsgierigheid. Het gemak om een mindfulness-training via het werk te kunnen volgen geeft uiteindelijk de doorslag voor werknemers om deel te nemen.

Tijdens de deelname aan een mindfulness-training

Tijdens een mindfulness-training ervaren werknemers wat mindfulness voor hen is, namelijk een manier van leven die aangeleerd kan worden via training. Mindfulness-trainingen binnen bedrijven zijn niet specifiek gefocust op het werk en de stress die werknemers ervaren door hun job. Ze leren werknemers een ingesteldheid aan die hen op alle vlakken in hun leven kan helpen.

Mindfulness is een vaardigheid die aangeleerd moet worden via dagelijkse oefening. Hoewel werknemers mindfulness-oefeningen prettig en rustgevend vinden, voert niet iedereen de oefeningen uit. De reden waarom een werknemer deelneemt aan een mindfulness-training is bepalend of die persoon mindfulness beoefent. Werknemers met burn-outklachten voeren de mindfulness-oefeningen dagelijks uit. Ze hebben een drijfveer om tijd en inspanningen te leveren omdat ze niet goed in hun vel zitten en hun huidige mentale toestand willen veranderen. Nieuwsgierige werknemers hebben daarentegen deze drijfveer niet, waardoor ze het niet kunnen opbrengen om te oefenen.

Een mindfulness-training is een rollercoaster aan emoties. In het begin zijn werknemers gespannen, voelen ze zich onwennig tijdens mindfulness-oefeningen en hebben ze zelfs bedenkingen bij de tijd die ze moeten investeren in het beoefenen van mindfulness. Naarmate de mindfulness-training vordert vinden werknemers het vooral een aangenaam en ontspannen gebeuren. Nieuwsgierige werknemers blijven soms echter op hun honger zitten tijdens de training. Ze doen liever meer mindfulness-oefeningen dan praten in groep over gedachten en gevoelens. Werknemers met burn-outklachten kunnen een mindfulness-training daarentegen bij momenten als onprettig ervaren omdat ze geconfronteerd kunnen worden met hun huidige mentale toestand.

Hoewel mindfulness-trainers de voorkeur geven aan individuele trainingen omdat men dan gedetailleerder kan werken, zijn werknemers voorstander van mindfulness-trainingen in groep. Dit komt omdat werknemers meer belang hechten aan de beleving tijdens een training dan aan het resultaat van een training. Werknemers vinden het interessant om naar elkaar te luisteren, leren elkaar beter kennen en krijgen een samenhangingsgevoel. Een bestaande werkrelatie tussen deelnemers kan wel een drempel vormen voor werknemers met burn-outklachten om zich volledig bloot te geven.

Mindfulness-trainingen leren werknemers 7 belangrijke lessen: focussen op het hier en nu, de huidige situatie accepteren, luisteren naar het lichaam en uit de drukte stappen, hoe met gedachten omgaan, aandachtig zijn bij wat je doet, zintuigen gebruiken, en mediteren. Nieuwsgierige werknemers onthouden vooral tips om met stress om te gaan, terwijl werknemers met burn-outklachten levensveranderende inzichten krijgen tijdens een mindfulness-training.

Na de deelname aan een mindfulness-training

Het toepassen van mindfulness verwatert na het volgen van een mindfulness-training. Het vraagt veel discipline, tijd en inspanning om mindfulness individueel te blijven toepassen, omdat er een gebrek is aan mindfulness-activiteiten binnen de maatschappij. Nieuwsgierige werknemers gebruiken mindfulness nog af en toe ter ontspanning, terwijl bij werknemers met burn-outklachten het gebruik van mindfulness fluctueert naargelang hun mentale toestand. Wanneer ze minder goed in hun vel zitten, grijpen ze bewust terug naar mindfulness.

Ten slotte ervaren werknemers dat bedrijven mindfulness-trainingen aanbieden met verkeerde beweegredenen. Sommige bedrijven zien een mindfulness-training als een *quick-fix* om stress bij werknemers aan te pakken, zonder te kijken naar de onderliggende oorzaken waarom deze stress bij werknemers ontstaat. Anderzijds zijn er bedrijven die mindfulness-trainingen aanbieden om het rendement te verhogen, terwijl dit niet de insteek is van mindfulness-trainers.

Conclusie

We kunnen concluderen dat werknemers, ondanks hun vooroordelen over mindfulness, de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties als positief ervaren. Werknemers vinden het prettig en rustgevend om mindfulness-oefeningen uit te voeren, voelen zich aangenaam en ontspannen tijdens een training en zijn voorstander van groepstrainingen. Bovendien leren nieuwsgierige werknemers tips om met stress om te gaan, terwijl werknemers met burn-outklachten levensveranderende inzichten krijgen die hen helpen bij hun herstel. Ten tweede is uit dit onderzoek gebleken dat mindfulness-trainingen vooral effectief zijn als remedie tegen burn-outklachten. Men moet veel tijd en inspanning steken in de beoefening van mindfulness. Zoals we besproken hebben zijn enkel werknemers met burn-outklachten hiertoe in staat. Hierdoor zal de impact van een mindfulness-training op het leven van werknemers met burn-outklachten veel groter zijn en genieten ze maximaal van de voordelen van mindfulness.

Relevantie van het onderzoek en kritische beschouwingen

Dit onderzoek is een aanvulling op de bestaande literatuur over de rol van mindfulness-praktijken in organisaties omdat eerdere studies geen conclusies hebben gegeven over de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen. Op basis van dit onderzoek zouden bedrijven in de toekomst meer moeten inzetten op mindfulness-trainingen op de werkplek omdat uit de resultaten blijkt dat werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties als positief ervaren en het kan dienen als remedie tegen burn-outklachten. Bovendien heeft dit onderzoek ook een praktische relevantie. Zowel werkgevers als aanbieders van mindfulness-trainingen krijgen via dit onderzoek inzicht in hoe werknemers mindfulness-trainingen binnen bedrijven ervaren. Beide partijen kunnen hier in de toekomst rekening mee houden om het aanbieden van mindfulness-praktijken binnen organisaties te optimaliseren.

We hebben in dit onderzoek geconcludeerd dat werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties als positief ervaren. We moeten er echter rekening mee houden dat

de kans bestaat dat enkel respondenten die een mindfulness-training als positief hebben ervaren willen meewerken aan een onderzoek over mindfulness. Bovendien hebben we slechts een beperkt aantal interviews afgenomen en kan er dus enkel over een beperkt aantal ervaringen gerapporteerd worden. Ten slotte moeten we vermelden dat het tijdens de interviews niet altijd makkelijk was om met de respondenten over hun ervaringen te praten. De meeste werknemers hebben een mindfulness-training gevolgd omdat ze last hadden van een burn-out of depressie. Tijdens het afnemen van de interviews viel mij op dat dit bij sommige respondenten nog gevoelig lag. Hierdoor was het voor mij soms moeilijk om in te schatten hoe ver ik kon gaan in het doorvragen naar ervaringen van respondenten.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	1
Samenvatting	2
Onderzoeksdoel en methodologie	2
Resultaten van het onderzoek	2
Vóór de deelname aan een mindfulness-training	2
Tijdens de deelname aan een mindfulness-training	3
Na de deelname aan een mindfulness-training	4
Conclusie	4
Relevantie van het onderzoek en kritische beschouwingen	4
Inhoudsopgave	6
Introductie	8
Literatuurstudie	10
Corporate mindfulness	10
Wat is mindfulness?	10
Wat is corporate mindfulness?	11
Effecten van corporate mindfulness op werknemers	11
Kritiek op corporate mindfulness	14
Methode	17
Dataverzameling	17
Semi-gestructureerde interviews	17
Auto-etnografie	19
Data-analyse	20
Grounded Theory	20
Veldnota's	22
Resultaten	23
Vóór de mindfulness-training	23
Mindfulness is zweverig	23
Burn-out bij werknemers	25
Tijdens de mindfulness-training	26
Mindfulness is een manier van leven	26
Oefening baart kunst	28

“Ooit was ik heel sceptisch en ooit was het heel leerzaam en prettig.”	31
Aangenaam om mindfulness-training in groep te volgen	33
Mindfulness-trainingen zijn leerrijk	36
Na de mindfulness-training	40
De toepassing verwatert	40
Mindfulness-trainingen aanbieden met verkeerde beweegredenen	43
Discussie	45
Conclusie	49
Referentielijst	50
Bijlagen	52
Bijlage 1: Beschrijvende kenmerken respondenten	52
Bijlage 2: Informed consent	53
Bijlage 3: Interviewleidraad	54
Bijlage 4: Overzicht deelname aan mindfulness-training	59
Bijlage 5: Codeboom (verkorte versie)	60

Introductie

De laatste decennia is de aandacht voor het welzijn van mensen sterk toegenomen. Mensen voelen een enorme druk om hun welzijn te maximaliseren (Cederström & Spicer, 2015). Zo zou men gezond moeten eten, voldoende moeten slapen, regelmatig moeten sporten, veel sociale contacten moeten hebben en een gezonde professionele ambitie moeten uitstralen. Volgens Cederström en Spicer (2015) werkt de druk om het welzijn te maximaliseren net averechts op het geluk van mensen en gaat de mentale gezondheid van de bevolking achteruit. Bijgevolg is er behoefte aan bevorderende maatregelen om de geestelijke gezondheid van de bevolking te verbeteren. In het World Mental Health Rapport van de WHO wordt 'mindfulness' genoemd als voorbeeld van een maatregel die effectief is bevonden voor het verbeteren van de mentale gezondheid (Organization, 2022). Met mindfulness probeer je op een accepterende manier opmerkzaam te zijn voor gevoelens, gedachten en lichamelijke sensaties (Organization, 2022).

Een van de redenen waarom de mentale gezondheid van mensen achteruitgaat is de toenemende mate van stress op het werk (Desart, Schaufeli & De Witte, 2017). Volgens Desart, Schaufeli & De Witte (2017) heerst er tegenwoordig een grote bezorgdheid rond stress op het werk omdat alsmear meer werknemers kampen met burn-outklachten (Desart, Schaufeli & De Witte, 2017). In de literatuur is te lezen dat mindfulness-praktijken binnen organisaties een remedie zouden kunnen zijn om stress op het werk aan te pakken.

Dit onderzoek is gericht op het verwerven van kennis om een duidelijk beeld te kunnen schetsen over de rol van mindfulness-praktijken binnen organisaties. Meer specifiek zal in dit onderzoek gefocust worden op de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties. De inzichten van dit onderzoek zouden de leemtes moeten helpen opvullen die door verschillende wetenschappers worden aangehaald in de kennis over mindfulness binnen de bedrijfswereld, corporate mindfulness genoemd. Het onderzoek heeft ook een praktische relevantie. Zowel werkgevers als aanbieders van mindfulness-trainingen krijgen via dit onderzoek inzicht in hoe werknemers mindfulness-trainingen binnen bedrijven ervaren.

De vraag die centraal staat in dit onderzoek luidt als volgt: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?".

De grondlegger van mindfulness is de Amerikaanse bioloog Jon Kabat-Zinn (2015). In dit onderzoek zal verder gewerkt worden met zijn definitie van mindfulness: "het doelgericht aandacht hebben voor de ervaringen in het huidige moment, het 'hier en nu', zonder deze ervaringen te veroordelen of erop te reageren" (Kabat-Zinn, 2015). Met 'werknemers' worden in dit onderzoek alle personen bedoeld die in loondienst van een bedrijf/organisatie/instelling werken en die via hun werkgever een mindfulness-training hebben gevolgd. Mindfulness-trainingen zijn een onderdeel van mindfulness-based interventies. Mindfulness-based interventies is een verzamelnaam voor gestructureerde programma's waarin verschillende mindfulness-praktijken centraal staan als therapeutisch onderdeel (Baer & Krietemeyer, 2006; Shapiro, 2009). Binnen dit onderzoek hebben de

respondenten deelgenomen aan de meest bekende mindfulness-training, namelijk de Mindfulness-Based Stress Reduction training (MBSR) ontwikkeld door Jon Kabat-Zinn.

In de literatuur over corporate mindfulness merken we op dat er al veel onderzoek is gedaan naar de effecten van mindfulness-based interventies op werknemers, maar dat er ook kritiek is op de mindfulness-beweging binnen het bedrijfsleven. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar hoe werknemers mindfulness-trainingen binnen bedrijven zelf ervaren. Het vertrekpunt van dit onderzoek is de werknemer zelf, bekeken vanuit zijn of haar eigen ervaringen. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. We kiezen voor kwalitatieve methoden omdat we op deze manier de ervaringen van werknemers beter in kaart kunnen brengen. Er zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen met werknemers en mindfulness-trainers. Bovendien zijn er auto-etnografische data verzameld door zelf deel te nemen aan een mindfulness-training.

Deze masterthesis is opgebouwd als volgt: als eerste zal de bestaande literatuur over corporate mindfulness besproken worden. Vervolgens zullen we uitleg geven over de gebruikte methoden. Daarna zullen de resultaten van ons onderzoek uiteengezet worden, waarna deze kritisch worden besproken in de discussie. Ten slotte volgt een beknopte conclusie over dit onderzoek.

Literatuurstudie

Corporate mindfulness

De onderzoeksvraag van deze masterthesis luidt: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?". Alvorens we deze onderzoeksvraag beantwoorden zal er binnen de literatuurstudie een algemeen overzicht gegeven worden van de belangrijkste empirische bevindingen over mindfulness binnen de bedrijfswereld, corporate mindfulness genoemd. Op deze manier zal een beeld gevormd worden van de stand van de wetenschap over corporate mindfulness. De literatuurstudie zal beginnen met het toelichten wat mindfulness, en bijgevolg corporate mindfulness is. Vervolgens zullen de effecten van corporate mindfulness op werknemers besproken worden. Als laatste deel van deze literatuurstudie zullen er een aantal kritieken op de corporate mindfulness-beweging aangehaald worden.

Wat is mindfulness?

In verscheidene literatuur is te lezen dat mindfulness de afgelopen decennia zeer populair is geworden en het zijn weg naar scholen, sportinstellingen, bedrijven en overheidsinstellingen heeft gevonden. Maar wat is mindfulness eigenlijk en hoe is het ontstaan? De grondlegger van mindfulness is de Amerikaanse bioloog Jon Kabat-Zinn (2015). Tijdens zijn werk in een ziekenhuis viel het hem op dat de medische wereld voor veel chronische patiënten geen oplossing te bieden had. Personen met een chronische ziekte moesten maar "leren leven" met hun pijn en klachten. Jon Kabat-Zinn ontwikkelde een training met als doel een hulpmiddel aan te bieden aan patiënten zodat ze zelf iets aan hun beleving van pijn konden doen. Dit hulpmiddel kon dienen tegen fysieke pijn, maar ook tegen mentale pijn (Kabat-Zinn, 2015). Jon Kabat-Zinn (2015) heeft zich gebaseerd op het boeddhisme, een religieuze stroming die overtuigd is dat pijn tot het leven behoort en men bewust aandacht moet geven aan het onaangename om het te kunnen accepteren. Dit is mogelijk via mindfulness (Kabat-Zinn, 2015). Jon Kabat-Zinn ontwierp het Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) programma, een acht weken durende training die effectief bleek te zijn in het verminderen van stress, pijn, angst en chronische ziekten (Kabat-Zinn, 2015). MBSR is een programma dat de ontwikkeling van mindfulness bevordert door op een gestructureerde manier formele en informele oefeningen aan te bieden (Kabat-Zinn, 2015). Bij de formele oefeningen leren de patiënten verschillende vormen van mindfulness-meditaties zoals een bodyscan, een zitmeditatie en bewegingsoefeningen. Informele oefeningen zijn gericht op het trainen van de bewuste aandacht bij het uitoefenen van allerlei dagelijkse activiteiten.

Mindfulness betekent dus heel je aandacht op iets richten, dit kunnen mooie momenten zijn zoals het aanschouwen van een prachtig natuurgebied, maar je kan ook aandacht geven aan minder leuke ervaringen zoals de angst die je ervaart wanneer je 's nachts door een bos wandelt of de pijn die je voelt door een chronische ziekte (Kabat-Zinn, 2015). Met mindfulness probeer je te focussen op het hier en nu, en niet op de dingen die in het verleden zijn gebeurd of in de toekomst nog zullen gebeuren. Het doel van mindfulness is om meer aanwezig te zijn in het huidige moment en meer bewust te worden van je gevoelens en gedachten, zodat je er beter mee om kan gaan (Kabat-Zinn,

2015). Je probeert de dingen te ervaren zoals ze werkelijk zijn op het moment zelf. Jon Kabat-Zinn definieert mindfulness dan ook als: "het doelgericht aandacht hebben voor de ervaringen in het huidige moment, het 'hier en nu', zonder deze ervaringen te veroordelen of erop te reageren" (Kabat-Zinn, 2015).

Wat is corporate mindfulness?

Corporate mindfulness is een term die gebruikt wordt om de beoefening van mindfulness binnen een werkomgeving te beschrijven (Bayle-Cordier, Rouvelin, Savoli, & Vieira-Da-Cunha, 2022). De laatste decennia is er een toenemende belangstelling voor het toepassen van mindfulness in bedrijven (Glomb, Duffy, Bono, & Yang, 2011; Hede, 2010). Corporate mindfulness kan in veel vormen voorkomen. Sommige bedrijven bieden hun werknemers mindfulness-trainingen aan, andere geven werknemers tijdens de werkuren de mogelijkheid om te mediteren of ademhalingsoefeningen uit te voeren. Daarnaast bestaan er ook begeleide online meditatiesessies voor werknemers.

Een van de populairste methodes van corporate mindfulness is het gebruik van mindfulness-based interventies (MBI's) binnen bedrijven (Chaskalson, 2011). MBI's worden door bedrijven gebruikt om de effecten van stress te verminderen bij werknemers die door de aard van hun job het risico lopen op hoge niveaus van stress (Chaskalson, 2011). Mindfulness-based interventies is een verzamelnaam voor al de gestructureerde programma's waarin verschillende mindfulness-praktijken centraal staan als therapeutisch onderdeel (Baer & Krietemeyer, 2006; Shapiro, 2009). Wanneer we in deze masterthesis spreken over corporate mindfulness, verwijzen we dus naar mindfulness-based interventies die worden toegepast binnen bedrijven. Doordat de laatste jaren de belangstelling voor corporate mindfulness is toegenomen, zien we in de literatuur dat er ook veel onderzoek werd gedaan naar de effecten van MBI's binnen bedrijven en organisaties.

Effecten van corporate mindfulness op werknemers

Als we specifieke literatuur opzoeken over corporate mindfulness valt ons op dat er verschillende onderzoeken zijn uitgevoerd naar de effecten van MBI's op werknemers. Binnen dit deel van de literatuurstudie zal een overzicht gegeven worden van de belangrijkste empirische bevindingen. De belangrijkste effecten van MBI's op werknemers kunnen we opdelen in twee categorieën. Als eerste zullen we zien dat MBI's een positief effect hebben op de mentale gezondheid van werknemers. Ten tweede zien we dat het volgen van een MBI ook positieve gevolgen heeft voor de werkbetrokkenheid en werktevredenheid van werknemers.

Effecten van corporate mindfulness op de mentale gezondheid van werknemers

Een eerste onderzoek dat we bekijken is een reviewartikel van Vonderlin, Biermann, Bohus en Lyssenko (2020) dat een overzicht geeft over verschillende studies rond mindfulness-based interventies binnen werkplekken. Uit dit onderzoek kunnen we concluderen dat MBI's bevorderend zijn voor de algemene gezondheid en het welzijn van werknemers in verschillende beroepssettings (Vonderlin, Biermann, Bohus, & Lyssenko, 2020). Volgens Vonderlin, Biermann, Bohus en Lyssenko (2020) zouden MBI's op de werkplek stressklachten, burn-outklachten, mentale klachten en

lichamelijke klachten verminderen, en tegelijkertijd het welzijn, medeleven en niveau van mindfulness bij de werknemers verhogen.

Naast het effect op de algemene gezondheid en het welzijn zijn er veel studies die zich focussen op de invloed van MBI's op de mentale gezondheid van werknemers. Zo zijn Janssen, Heerkens, Kuijer, van der Heijden, en Engels (2018) in hun onderzoek "*Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: a systematic review*" tot de conclusie gekomen dat het volgen van een Mindfulness-Based Stress Reduction training (een voorbeeld van een mindfulness-based interventie) een gunstig effect kan hebben op het psychologisch functioneren van werknemers. Meer specifiek zou het volgen van een MBSR-training bijdragen tot het verminderen van psychologische onrust, (werk)stress, emotionele uitputting (dimensie van burn-out), angst en depressie (Janssen, Heerkens, Kuijer, van der Heijden, & Engels, 2018). Ten slotte constateerden Janssen, Heerkens, Kuijer, van der Heijden, en Engels (2018) ook verbeteringen op het gebied van persoonlijke voldoening (dimensie van burn-out), mindfulness, beroepsmatige zelfcompassie, ontspanning en kwaliteit van slaap.

Virgili (2015) heeft zich in zijn onderzoek "*Mindfulness-Based Interventions Reduce Psychological Distress in Working Adults: a Meta-Analysis of Intervention Studies*" specifiek gefocust op de effectiviteit van MBI's op het verminderen van psychologische onrust bij werkende volwassenen. Hij is in zijn onderzoek tot de conclusie gekomen dat het toepassen van MBI's binnen bedrijven voor een vermindering van psychologische onrust kan zorgen bij volwassen werknemers (Virgili, 2015).

Zijn mindfulness-based interventies ook voordelig voor werknemers die niet goed in hun vel zitten? Huang, Li, Huang, en Tang (2015) hebben onderzoek gedaan naar de effectiviteit van MBI's op psychische risico's (zoals psychologische onrust, ervaren stress en langdurige vermoeidheid) voor werknemers met een slechte geestelijke gezondheid. In vergelijking met de controlegroep behaalde de interventiegroep (werknemers met een slechte geestelijke gezondheid die deelnamen aan een MBI op het werk) lagere niveaus van psychologische onrust, stress en langdurige vermoeidheid na het voltooien van een MBI (Huang, Li, Huang, & Tang, 2015). Huang, Li, Huang, en Tang (2015) zijn in hun onderzoek tot de conclusie gekomen dat MBI's de mogelijkheid bieden om de risico's op psychische aandoeningen van werknemers met een slechte geestelijke gezondheid te verminderen.

We hebben reeds gezien dat MBI's op de werkplek veelbelovende resultaten tonen met betrekking tot de mentale gezondheid van werknemers. Zo blijken MBI's effectief in het verminderen van stress en psychologische onrust en in het verbeteren van het welzijn van werknemers (Vonderlin, Biermann, Bohus, & Lyssenko, 2020; Janssen, Heerkens, Kuijer, van der Heijden, & Engels, 2018; Virgili, 2015). Volgens Bonde, Mikkelsen, Fjorback, en Juul (2022) kan het beoefenen van mindfulness een invloed hebben op verschillende vaardigheden die geassocieerd worden met een goede mentale gezondheid. Ze hebben in hun studie onderzoek gedaan naar de impact van MBI's op mentale gezondheidsvaardigheden van werknemers. De onderzoekers zijn tot de conclusie gekomen dat het volgen van MBI's kan bijdragen tot zes verschillende mentale gezondheidsvaardigheden (Bonde, Mikkelsen, Fjorback, & Juul, 2022). Werknemers die hebben deelgenomen aan een MBI ervaren een verbeterd vermogen om bewust te zijn in het huidige moment. Ten tweede leren werknemers dat elk individu een andere kijk kan hebben op de realiteit.

Ook hebben werknemers geleerd vriendelijk te zijn voor zichzelf en zijn ze in staat om zelfzorg te beoefenen. Als vierde zijn werknemers na het volgen van een MBI geëvolueerd van reactief naar actief gedrag in stressvolle situaties. Vervolgens zien werknemers mindfulness na de deelname aan een MBI als een versneller voor een voortdurend persoonlijk proces. Ten slotte hebben werknemers geleerd om tijd vrij te maken en mindful te zijn in het dagelijks leven.

Calcagni et al. (2021) hebben in hun onderzoek "*Differential Effects of Mindfulness-Based Intervention Programs at Work on Psychological Wellbeing and Work Engagement*" niet enkel onderzoek gedaan naar de effecten van MBI's op het mentale welzijn van werknemers, maar ook naar de effecten van MBI's op de werkbetrokkenheid en prestaties van werknemers. Ze zijn in hun onderzoek tot de conclusie gekomen dat MBI's op het werk effectief zijn in het verminderen van stress bij werknemers, evenals het bevorderen van het mentale welzijn, de werkbetrokkenheid en de prestaties van werknemers (Calcagni et al., 2021).

Tijdens het schrijven van deze literatuurstudie zijn we op zoek gegaan naar andere bronnen die de effecten van MBI's op werkbetrokkenheid en prestaties van werknemers onderzoeken. We hebben echter geen wetenschappelijke bronnen gevonden die aantonen dat het volgen van een MBI op het werk rechtstreeks kan bijdragen tot de verhoging van de prestaties van werknemers. Wel hebben verschillende studies onderzoek gedaan naar de invloed van MBI's op de werkbetrokkenheid en werktevredenheid van werknemers. Deze studies zullen in het volgende deel besproken worden.

Effecten van corporate mindfulness op de betrokkenheid en tevredenheid van werknemers

Liu, Xin, Shen, He, en Liu (2019) hebben in hun studie onderzoek gedaan naar de relatie tussen mindfulness en werkbetrokkenheid. Ze zijn tot de conclusie gekomen dat het niveau van mindfulness van een werknemer (dat verhoogd kan worden door het volgen van een MBI) een positieve invloed heeft op de betrokkenheid op het werk van de werknemer (Liu, Xin, Shen, He, & Liu, 2019). Dit impliceert dat het volgen van een MBI op het werk kan bijdragen tot een verhoging van de werkbetrokkenheid bij werknemers. Ook Leroy, Anseel, Dimitrova, en Sels (2013) hebben in hun studie "*Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach*" onderzocht of mindfulness in verband staat met werkbetrokkenheid. De bevindingen van deze studie beweren dat verschillende MBI's op een positieve manier de werkbetrokkenheid van werknemers ondersteunen en dat mindfulness dus positief gerelateerd is aan werkbetrokkenheid (Leroy, Anseel, Dimitrova, & Sels, 2013). Vervolgens is er een studie van Wiroko en Evanytha (2019) die onderzoek doet naar de werkbetrokkenheid van generatie Y en de relatie ervan met mindfulness. Ook uit deze studie blijkt dat mindfulness positief samenhangt met werkbetrokkenheid (Wiroko & Evanytha, 2019). Uit deze verschillende studies kunnen we concluderen dat de werkbetrokkenheid van werknemers verhoogt dankzij een deelname aan een MBI op het werk.

Ten slotte hebben we nog studies gevonden die de invloed van mindfulness op de werktevredenheid van werknemers onderzoeken. De studie van Saini (2020) onderzocht het effect van mindfulness en geluk op de werktevredenheid van werknemers binnen de dienstensector. In dat onderzoek zijn ze tot de conclusie gekomen dat mindfulness (en geluk) indicatoren zijn van werknemerstevredenheid (Saini, 2020). Ook Charoensukmongkol (2013) heeft in zijn onderzoek de bijdragen van

mindfulness-meditatie op werktevredenheid onderzocht. De bevindingen suggereren dat een regelmatige beoefening van mindfulness-meditatie indirect bijdraagt tot een hogere werknemerstevredenheid (Charoensukmongkol, 2013). Werknemers die regelmatig aan mindfulness-meditatie doen kunnen beter met werkgerelateerde stress omgaan en rapporteren lagere niveaus van burn-out (Charoensukmongkol, 2013). We kunnen dus concluderen dat de werktevredenheid van werknemers verhoogt dankzij een deelname aan een MBI op het werk.

Kritiek op corporate mindfulness

In verschillende literatuur is te lezen dat mindfulness zijn intrede heeft gedaan binnen organisaties. Mindfulness-based interventies zijn de afgelopen decennia zeer populair geworden binnen de bedrijfswereld. Bedrijven zoals Google, General Foods en Ford Motor Company hebben duizenden werknemers opgeleid met behulp van mindfulness-based programma's (R. E. Purser, 2018). Het valt niet te ontkennen dat veel werknemers voordelen halen uit mindfulness-based interventies, maar toch vindt niet iedereen de intrede van mindfulness binnen organisaties een goede zaak. In het artikel "*Beyond McMindfulness*" geven Purser en Loy (2013) een aantal kritieken op corporate mindfulness. In de volgende paragrafen zullen deze kritieken verder toegelicht worden.

Bijna dagelijks verschijnen nieuwe wetenschappelijke studies die talloze voordelen van MBI's op het werk aankondigen, maar de stijgende populariteit van de mindfulness-beweging is volgens Purser en Loy (2013) een winstgevende branche geworden. Consultants zijn corporate mindfulness-trainingen gaan promoten bij bedrijven en beloven dat het de efficiëntie binnen het bedrijf zal verhogen, het ziekteverzuim zal verminderen en het de *soft skills* van werknemers zal verbeteren. Volgens Purser en Loy (2013) zijn er nog geen empirische studies gepubliceerd die deze beloftes bevestigen. Ook wij vinden in de wetenschappelijke literatuur over de effecten van mindfulness-based interventies geen onderzoeken terug die kunnen aantonen dat MBI's een rechtstreeks effect hebben op het rendement van een bedrijf en het ziekteverzuim binnen een organisatie. Zoals eerder aangehaald zijn er een aantal onderzoeken die concluderen dat MBI's op de werkplek kunnen bijdragen aan een bevordering van het mentale welzijn, vermindering van stress en verhoging van de betrokkenheid en tevredenheid op het werk. Deze effecten zouden eventueel onrechtstreeks kunnen leiden tot een verhoging van het rendement van een bedrijf en een vermindering van het ziekteverzuim van werknemers.

In bijna elk wetenschappelijk artikel over mindfulness is te lezen dat mindfulness afstamt van het boeddhisme, een religieuze stroming die beroemd is om zijn klassieke meditatiemethoden, maar volgens Purser en Loy (2013) verzekeren consultants bedrijven dat hun specifieke vorm van corporate mindfulness-training alle banden met de boeddhistische oorsprong heeft losgelaten. Volgens Purser en Loy (2013) is de loskoppeling van mindfulness van zijn religieuze boeddhistische banden een slimme manier om van corporate mindfulness-trainingsprogramma's een vatbaar en winstgevend product te maken. Maar het ontkerkelijken en commercialiseren van mindfulness tot een verhandelbare techniek, zal leiden tot een devaluatie van de klassieke meditatietechniek, die voor veel meer bedoeld was dan voor het verminderen van stress en het verhogen van de concentratie bij werknemers (R. Purser & Loy, 2013). Bij mindfulness, zoals uitgeoefend binnen de

boeddhistische traditie, ligt de focus niet enkel op het verminderen van stress, maar gaat men op zoek naar de aard van zijn gedachten en acties, doet men inspanningen om ongezonde gedragingen te vermijden en ontwikkelt men ethisch juist gedrag (R. Purser & Loy, 2013).

Een, volgens Purser en Loy (2013), andere veel voorkomende misvatting is dat corporate mindfulness vaak wordt aangeprezen als een methode voor persoonlijke zelfontplooiing om met de stress uit het harde bedrijfsleven te kunnen omgaan (R. E. Purser, 2018). Omwille van die reden zijn bedrijven massaal op de corporate mindfulness wagon gesprongen omdat het de last afschuift van het bedrijf naar het individu (R. E. Purser, 2018). Purser en Loy (2013) geven aan dat stress gezien wordt als een persoonlijk probleem, en mindfulness-based interventies binnen bedrijven worden aangeboden als remedie om werknemers te helpen met deze stress om te gaan. Op deze manier kunnen bedrijven de onderliggende oorzaken waarom deze stress ontstaat bij haar werknemers volledig negeren en heeft de mindfulness-beweging er onrechtstreeks voor gezorgd dat er niet wordt nagedacht waarom stress zo sterk aanwezig is in organisaties (R. Purser & Loy, 2013). Corporate mindfulness-trainingen zijn zeer populair geworden omdat het bedrijven in staat stelt de onrust onder de werknemers te verminderen, terwijl ze hun eigen interne processen niet moeten aanpassen (R. Purser & Loy, 2013; R. E. Purser, 2018).

Ronald E. Purser (2018) geeft in zijn artikel "*Critical perspectives on corporate mindfulness*" aan dat er een tegenreactie komt op corporate mindfulness als wondermiddel voor alles wat ons dwarszit. Men vraagt zich af of de beweringen van corporate mindfulness over het bereiken van geluk, welzijn en carrièresucces niet overdreven zijn (R. E. Purser, 2018). Volgens Ronald E. Purser (2018) is het ideaalbeeld van voorstanders van de corporate mindfulness-beweging nog verontrustender. Zij willen een mindfulness die stress zal verlichten, maar zonder dieper in te gaan op de economische, politieke en sociale oorzaken ervan (R. E. Purser, 2018).

Ten slotte geeft Ronald E. Purser (2018) in zijn artikel ook aan dat veel voorstanders van corporate mindfulness programma's, vooral diegenen die een financieel belang hebben bij de verkoop ervan, deze kritieken vaker wel dan niet aan de kant hebben geschoven.

Binnen deze literatuurstudie hebben we in kaart gebracht wat er reeds bekend is over corporate mindfulness. Corporate mindfulness is een verzamelnaam voor alle mindfulness-activiteiten die binnen een werkomgeving plaatsvinden. Binnen dit onderzoek focussen we ons op mindfulness-based interventies op de werkplek. Verschillende studies hebben de effecten van mindfulness-based interventies op werknemers onderzocht. Uit die onderzoeken kunnen we concluderen dat MBI's op het werk bevorderend zijn voor de mentale gezondheid van werknemers. Een deelname aan MBI's kan namelijk zorgen voor een vermindering van stress en psychologische onrust en voor een verhoging van het mentale welzijn. Ook zijn er verschillende studies die aantonen dat MBI's de werkbetrokkenheid en werktevredenheid bij werknemers verhoogt. Anderzijds hebben we besproken dat er ook kritiek is op de mindfulness-beweging binnen het bedrijfsleven. Sommige onderzoekers vinden dat mindfulness een winstgevende branche is geworden wat geleid heeft tot een devaluatie van de boeddhistische meditatietechniek. We merken op dat er nog weinig onderzoek is gedaan naar hoe werknemers mindfulness-trainingen binnen bedrijven zelf ervaren. Daarom zal in deze thesis een antwoord gezocht worden op de vraag: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan

mindfulness-training binnen organisaties?”. In het volgende hoofdstuk, de methode, zal de opzet en het verloop van het onderzoek duidelijk gemaakt worden. Hierin zal beschreven worden hoe we onze data verzameld en geanalyseerd hebben om de onderzoeksvraag te beantwoorden.

Methode

Om de onderzoeksvraag: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?" te beantwoorden werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. In dit onderzoek wordt methodologische triangulatie toegepast. We hebben gebruik gemaakt van meerdere dataverzamelmethode om een completer inzicht te verkrijgen, om de resultaten kracht bij te zetten en om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen (Mortelmans, 2020). Om de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties in kaart te brengen zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen en werd auto-etnografie toegepast.

Dataverzameling

Semi-gestructureerde interviews

Er werden data verzameld door semi-gestructureerde interviews af te nemen met werknemers en mindfulness-trainers. Door de open structuur van semi-gestructureerde interviews kunnen we belangrijke aanvullende informatie verkrijgen met betrekking tot de onderzoeksvraag (Baarda et al., 2018). Semi-gestructureerde interviews stellen ons in staat om de volgorde waarin de vragen worden gesteld te variëren en om nieuwe vragen te stellen binnen de context van de onderzoekssituatie (Saunders et al., 2015). Dit zorgt voor diepgaande en brede informatie. Verder gebruiken we semi-gestructureerde interviews omdat we de focus willen leggen op de eigen ervaringen van onze respondenten (Mortelmans, 2020).

Voor dit onderzoek werd een doelgerichte steekproef genomen, dit stelt ons in staat te bepalen welke cases deel uit zullen maken van de steekproef (Saunders et al., 2015). Tot de doelgerichte steekproef behoren werknemers die via hun werk een mindfulness-training hebben gevolgd. Daarnaast hebben we ook een groep respondenten geïnterviewd die ondertussen mindfulness-trainers zijn geworden, maar die vroeger als werknemers een mindfulness-training hebben gevolgd. Het vinden van respondenten was niet eenvoudig. We zijn op zoek gegaan naar gecertificeerde mindfulness-trainers die trainingen geven aan bedrijven. Via de interviews met mindfulness-trainers hebben we contactgegevens verzameld van werknemers die via hun werk een mindfulness-training hebben gevolgd. Daarnaast hebben we persoonlijke contacten aangesproken en een oproep op sociale media gedaan om respondenten te vinden. Het is niet mogelijk de gehele populatie te onderzoeken vanwege de grootte. Daarom hebben we gekozen voor een representatieve steekproef om de onderzoeksvraag te beantwoorden (Baarda et al., 2018). De werknemers binnen dit onderzoek zijn actief in verschillende bedrijven van verschillende sectoren in België en Nederland. Ze hebben via het werk deelgenomen aan de meest bekende mindfulness-training, namelijk de Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) training ontwikkeld door Jon Kabat-Zinn. De mindfulness-trainers uit dit onderzoek zijn aangesloten bij verschillende organisaties uit België en Nederland. Ze bieden de MBSR-training aan bedrijven aan. In bijlage staat een overzicht van de beschrijvende kenmerken van de respondenten (zie bijlage 1).

We hebben de respondenten gevraagd een *informed consent* (zie bijlage 2) door te nemen en indien akkoord te ondertekenen. De *informed consent* dient om de respondenten grondig te informeren over de inhoud van het onderzoek en over zijn of haar rechten (Mortelmans, 2020). Hierin werd gevraagd of de interviews opgenomen mochten worden om de latere verwerking van het interview te vergemakkelijken. Ook werden ethische overwegingen in acht genomen. De persoonlijke identiteit van de respondenten blijft anoniem, daarom zullen we in de rapportering van de resultaten met pseudoniemen werken. Ten slotte hebben we de respondenten verzekerd dat alle informatie vertrouwelijk behandeld zal worden en enkel gebruikt zal worden voor academische doeleinden.

Tussen de periode van 16 oktober 2022 en 14 januari 2023 zijn er in totaal 9 semi-gestructureerde interviews afgenomen, waarvan 6 met werknemers en 3 met mindfulness-trainers. We hebben de interviews voorbereid aan de hand van een interviewleidraad die dient om de cruciale onderwerpen aan bod te laten komen (zie bijlage 3). Meer specifiek hebben we gebruik gemaakt van een vragenprotocol omdat dit de mogelijkheid geeft om aan elke respondent dezelfde vragen te stellen met dezelfde bewoordingen (Mortelmans, 2020). Het voordeel hiervan is dat de antwoorden van de respondenten meer vergelijkbaar zullen zijn. Het vragenprotocol is in de loop van de dataverzameling licht gewijzigd. De eerste interviews zijn we gestart met enkele basisvragen die voortvloeien uit het eigen aanvoelen en de literatuur. Naarmate we betere inzichten kregen, hebben we het vragenprotocol aangepast om efficiënter en effectiever data te verzamelen. De interviews bestaan uit 6 delen. We starten met een inleiding waarin we onszelf voorstellen, het doel van het onderzoek duidelijk maken en de vertrouwelijkheid van het interview garanderen. Daarna volgen de vragen. Het interview begint met openingsvragen om de respondent gewend te laten raken aan de interviewsituatie en om hem betrokken te laten voelen. Daarop volgen inleidingsvragen die het gesprek openen en peilen naar de algemene opinie over mindfulness. Vervolgens volgen enkele transitievragen om het gesprek te leiden naar de specifieke kern, mindfulness-trainingen binnen bedrijven. Dan volgen de vragen die we met behulp van het interview beantwoord willen zien, namelijk de sleutelvragen. Deze vragen geven ons de nodige informatie om onze onderzoeksvraag te beantwoorden. Eindigen doen we de interviews met enkele besluitende vragen, die peilen naar het gewicht dat de respondenten hechten aan bepaalde onderwerpen en waarin de respondenten nog iets kunnen toevoegen wat nog niet aan bod is gekomen. We hebben de validiteit van het onderzoek trachten te verhogen door diepgang te bereiken in het verzamelen van kwalitatieve gegevens.

We moeten vermelden dat het tijdens de interviews niet altijd makkelijk was om met de respondenten over hun ervaringen te praten. De meeste werknemers hebben een mindfulness-training gevolgd omdat ze last hadden van een burn-out of depressie. Tijdens het afnemen van de interviews viel mij op dat dit bij sommige respondenten nog gevoelig lag. Kwalitatief onderzoek is uiterst geschikt om gevoelige en moeilijke onderwerpen te onderzoeken, maar de respondent mag geen (emotionele) schade berokkend worden (Mortelmans, 2020). Om te vermijden dat oude wonden werden open gehaald, was het soms moeilijk om in te schatten hoe ver ik kon doorvragen naar ervaringen van respondenten. Ik was mij hier in het begin niet van bewust en besef dat ik hierdoor misschien informatie heb gemist die interessant zou kunnen zijn voor dit onderzoek. Hoewel in de *informed consent* staat aangegeven dat de deelname aan dit onderzoek vrijwillig is en dat het

interview op ieder moment kan stopgezet worden zonder hier een reden voor te geven, had ik beter aan het begin van het interview gevraagd of er zaken waren waar de respondenten liever niet over wilden spreken. Daarnaast had ik duidelijker moeten maken dat ze tijdens het interview altijd mochten aanhalen wanneer ze over een bepaald onderwerp niet verder wilden praten. Hierdoor zou ikzelf tijdens het interview minder geremd zijn in het doorvragen naar ervaringen van de respondenten waardoor ik misschien nog meer interessante informatie had kunnen verzamelen.

Auto-etnografie

Ik heb ook zelf deelgenomen aan een mindfulness-training om een beter inzicht te krijgen in deze materie. Initieel was het de bedoeling om als participerende observator werknemers en mindfulness-trainers te observeren. Tijdens een interview met een van de mindfulness-trainers kreeg ik de kans om mij in te schrijven voor een online mindfulness-training in groep. Ten eerste was dit voor mij zeer interessant omdat ik een mindfulness-training wilde volgen uit persoonlijke overwegingen. Ten tweede kreeg ik de kans om als volledige participant deel te nemen aan een mindfulness-training en observaties uit te voeren om data te verzamelen voor mijn thesis (Baarda et al., 2018). Ik had dus een dubbele rol tijdens de mindfulness-training, deelnemer en observator. Tussen de periode van 25 januari 2023 en 22 maart 2023 heb ik deelgenomen aan een online mindfulness MBSR-training aangeboden door een Nederlandse organisatie. De MBSR-training bestond uit 8 wekelijkse sessies van twee en een half uur, waarbij elke sessie een ander onderwerp behandelde. Een overzicht van de mindfulness-training staat in bijlagen (zie bijlage 4). In totaal waren we met een groep van 12 deelnemers die 8 weken lang training kregen van een gecertificeerde mindfulness-trainer. We kregen een werkboek waarin we na afloop van elke sessie het bijbehorende hoofdstuk moesten lezen. Behoudens theorie stond in het werkboek aan het einde van elk hoofdstuk een lijst van mindfulness-oefeningen die we dagelijks moesten uitvoeren tot aan de volgende sessie.

Tijdens de eerste sessie werd duidelijk dat ik de deelname aan de MBSR-training niet kon gebruiken als observatie. Hier waren een aantal redenen voor. Ten eerste wou ik mij niet herkenbaar maken als onderzoeker omdat dit het gedrag van de deelnemers zou kunnen beïnvloeden (Mortelmans, 2020). Bovendien werd tijdens de eerste sessie duidelijk dat de meeste deelnemers de MBSR-training volgden omdat ze last hadden van een burn-out of depressie. Op dat moment heb ik de keuze gemaakt om mij niet herkenbaar te maken als observator omdat dit het verloop van de training en het herstelproces van de deelnemers zou kunnen beïnvloeden. Dit bracht een tweede probleem met zich mee. Het uitvoeren van onderzoek en het bestuderen van mensen zonder dat ze hiervan op de hoogte zijn, roept ethische vragen op (Mortelmans, 2020). Ik vond het in deze situatie ethisch onverantwoord om verborgen onderzoek uit te voeren waarbij ik zou observeren zonder mij herkenbaar te maken als onderzoeker. Ten derde was het tijdens de sessies ook heel moeilijk om te observeren. Een groot gedeelte van de sessies bestond uit meditaties of andere mindfulness-oefeningen met gesloten ogen en zonder geluid op de achtergrond. Al deze redenen hebben ervoor gezorgd dat ik niet aan participerende observatie heb gedaan als dataverzamelingsmethode.

Wel kan ik mijn deelname aan een mindfulness-training gebruiken in de vorm van een auto-etnografie. Bij auto-etnografie als onderzoeksmethode ga ik mijn persoonlijke ervaring gebruiken om ervaringen over de deelname aan een mindfulness-training te beschrijven en te interpreteren

(Jones, Adams, & Ellis, 2016). Er zijn een aantal redenen waarom ik voor auto-etnografie heb gekozen. Ten eerste kan ik, door mijn deelname aan een mindfulness-training, op een andere manier over dit onderwerp praten dan onderzoekers die slechts oppervlakkig in aanraking zijn gekomen met mindfulness-praktijken (Adams, Ellis, & Jones, 2017). Ten tweede kan ik als onderzoeker schrijven over ervaringen die plaatsvinden in de privé-context, of over alledaagse interacties, die niet kunnen worden vastgelegd met meer traditionele onderzoeksmethoden (Jones, Adams, & Ellis, 2016). Anderzijds ben ik met een aantal uitdagingen in aanraking gekomen. Ten eerste heb ik me zorgen gemaakt over de rol die ik had tijdens de mindfulness-training. Ik heb de mindfulness-training gevolgd als onderzoeker om data te verzamelen voor mijn thesis, maar ik was er ook voor mijn persoonlijke ontwikkeling. De onduidelijke scheiding tussen beide rollen bracht moeilijkheden met zich mee tijdens het schrijven van de auto-etnografie (Wall, 2008). Ten tweede was het ook een uitdaging om emoties aan de kant te schuiven om objectiviteit te bereiken. Want hoe ik mijn mindfulness-ervaring beleef, is heel persoonlijk, en hier zijn ongetwijfeld emoties bij betrokken (Wall, 2008). Ten slotte was er ook een ethische kwestie. Ik heb mezelf de vraag gesteld of het ethisch verantwoord is om over anderen te spreken bij het vertellen over mijn eigen ervaring (Adams, Ellis, & Jones, 2017). Ik heb besloten om de persoonlijke identiteit van de anderen anoniem te houden in dit onderzoek.

Data-analyse

Grounded Theory

Alle interviews werden opgenomen. Dit stelde mij in staat om interviewtranscripties uit te schrijven, die aan de basis liggen van de kwalitatieve analyse. De transcripties zijn uitgeschreven volgens het verbatim-principe, waarbij het gesprek letterlijk wordt uitgeschreven zoals het op de geluidsopname staat (Mortelmans, 2020). Voor de analyse van de data heb ik mij gebaseerd op het handboek *“Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory”* van Corbin en Strauss (2015). Binnen deze paragraaf zullen de leidende principes van de analyse verduidelijkt worden. Het idee van de Grounded Theory benadering is dat de onderzoeker data verzamelt en van daaruit een theorie ontwikkelt. We hebben gekozen voor de Grounded Theory benadering omdat het ons in staat stelt de analyse cyclisch op te bouwen, waarbij eerdere data, coderingen en analyses door voortdurende vergelijkingen steeds aangepast en verfijnd kunnen worden. De analysefase kunnen we opdelen in verschillende stappen: het afbreken van de data en vervolgens opnieuw opbouwen van een theorie. Binnen de Grounded Theory bestaan specifieke termen voor het afbreken en opbouwen van de data: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. We zijn begonnen met een eerste ronde van data verzamelen waarbij we vier interviews hebben afgenomen. Na het herhaaldelijk en grondig doorlezen van de eerste vier interviewtranscripties zijn we begonnen met het coderen in Excel. Bij de open codeerfase hebben we de transcripties opgedeeld (afgebroken) in voor ons relevante kleinere fragmenten die gekoppeld werden aan verschillende open codes. Het gevolg van het open coderen is een heel uitgebreide set van codes die nergens met elkaar in relatie worden gebracht. Het verbinden (opbouwen) van deze losse codes gebeurde tijdens het axiaal coderen, waarbij verschillende concepten benoemd werden. Door een eerste keer open en axiaal te coderen hebben we wat meer grip gekregen op de data. Dit

stelde ons in staat meer gericht informatie te verzamelen tijdens de tweede ronde van dataverzameling, waarbij we de laatste vijf interviews hebben afgenomen. Ook deze interviewtranscripties hebben we geanalyseerd met behulp van de open en axiale codeerfase. In de laatste stap hebben we alle axiale codes onderworpen aan een selectieve codering om de verschillende concepten met elkaar te verbinden en uit te werken tot een theorie. De analysefase eindigt met het uitschrijven van de resultaten in het eindrapport. De resultaten zijn opgebouwd aan de hand van onze codeboom (zie bijlage 5). We hebben de validiteit van het onderzoek proberen te verhogen door tijdens de analysefase op zoek te gaan naar fragmenten die onze theorieën ondermijnen. Op basis hiervan hebben we onze resultaten bijgesteld. Deze uitzonderingen en negatieve bewijzen werden steeds vermeld in het eindrapport van de resultaten. Gedurende het hele proces van data-analyse hebben we gebruik gemaakt van memo's om ideeën niet verloren te laten gaan. Deze memo's hebben ons geholpen om duidelijkheid te krijgen in de data en om een aanzet te geven tot de ontwikkeling van de theorie (Mortelmans, 2020).

Om het analyse-proces te verduidelijken zullen we een voorbeeld geven over hoe we vanuit de interviewtranscripties tot aan onze resultaten zijn gekomen. Zoals besproken hebben we de transcripties opgedeeld in kleinere quotes die we gekoppeld hebben aan open codes. Een voorbeeld van een quote van respondent 2 is het volgende: "Maar ik dacht, pff mindfulness, dat is misschien toch wel wat zweverig." Deze quote heeft de open code 'mindfulness is zweverig' gekregen. Respondent 3 vertelde op haar beurt het volgende: "Ik weet wel dat er toen een aantal personeelsleden en leerkrachten waren die lacherig deden over mindfulness-trainingen." Deze quote hebben we de open code 'taboe rond mindfulness' gegeven. Beide open codes hebben we in een volgende fase verbonden onder de axiale code 'vooroordelen over mindfulness'. Later tijdens de analyse werd duidelijk dat werknemers ervaringen hadden vóór, tijdens en na een mindfulness-training. Onze selectieve codes zijn daarom gebaseerd op deze indeling. De axiale code 'vooroordelen over mindfulness' hebben we dan uiteindelijk geplaatst onder de selectieve code 'ervaringen vóór een mindfulness-training'. Door op deze manier de interviewtranscripties te analyseren, is onze codeboom ontstaan (zie bijlage 5) en hebben we onze resultaten kunnen uitschrijven.

Om de resultaten beter te begrijpen geven we meer uitleg over de gebruikte termen. Binnen de resultaten delen we de respondenten op in drie groepen: werknemers met burn-outklachten, nieuwsgierige werknemers en mindfulness-trainers. De groep 'mindfulness-trainers' spreekt voor zich, dit zijn respondenten met een certificaat als mindfulness-trainer die mindfulness-trainingen aanbieden aan bedrijven. Deze respondenten hebben vroeger zelf als werknemers mindfulness-trainingen gevolgd. De andere twee groepen vereisen iets meer uitleg. De opdeling vindt zijn oorsprong in de reden waarom werknemers deelnemen aan een mindfulness-training. Onder de groep 'werknemers met burn-outklachten' vallen de werknemers die hebben deelgenomen aan een mindfulness-training omdat ze een burn-out of depressie hadden, veel last hadden van stress, of niet goed in hun vel zaten. Binnen de resultaten zullen we ook spreken over 'nieuwsgierige werknemers', hiermee wordt verwezen naar de groep werknemers die een mindfulness-training hebben gevolgd uit nieuwsgierigheid en/of interesse voor het onderwerp.

Veldnota's

We hebben auto-etnografie gebruikt als aanvulling op de semi-gestructureerde interviews. Voor de analyse van de auto-etnografische data hebben we gebruik gemaakt van veldnota's. Ik heb veldnota's opgesteld over al mijn ervaringen, gedachten en gevoelens die naar boven kwamen tijdens de mindfulness-training. Een uitdaging bij het schrijven van veldnota's is dat ze tot stand komen na de deelname aan een sessie (Mortelmans, 2020). Om zoveel mogelijk informatie op een zo weinig mogelijk vertekende manier te onthouden, heb ik tijdens de sessies kladnotities gemaakt. Omdat de mindfulness-training online gegeven werd, kon ik nota nemen zonder dat dit bedreigend overkwam voor de andere deelnemers. Mijn herinneringen aan de sessies maken ook een belangrijk deel uit van het analyseproces. Het belang van het geheugen is erkend in het auto-etnografisch proces (Jones, Adams, & Ellis, 2016). Automatisch worden herinneringen behouden die *headnotes* genoemd worden. Dit zijn alle ervaringen, indrukken, emoties en gedachten die je meedraagt in je hoofd en die niet opgenomen worden in veldnota's (Wall, 2008). Binnen de resultaten zal in een apart kader besproken worden of mijn persoonlijke ervaringen met betrekking tot de mindfulness-training overeenkomen met de ervaringen van de respondenten, of dat deze verschillen ten opzichte van elkaar.

Dit hoofdstuk eindigt met een kritische reflectie over mezelf als onderzoeker. Als onderwerp voor mijn masterthesis heb ik gekozen voor mindfulness omdat dit een grote rol heeft gespeeld in het leven van mijn moeder en ik eigenlijk helemaal geen idee had wat dit inhield. Mijn moeder heeft jaren geleden een zware burn-out gehad en het volgen van een mindfulness-training heeft een gunstige invloed gehad op haar herstelproces. Hierdoor is mijn interesse in mindfulness toegenomen en stond ik positief tegenover dit onderwerp. Hoewel ik mijn persoonlijke visie ten opzichte van mindfulness aan de kant heb proberen te schuiven tijdens het schrijven van mijn thesis, ben ik er mij van bewust dat dit een invloed zou kunnen hebben op de resultaten van dit onderzoek.

In dit hoofdstuk hebben we in kaart gebracht hoe we onze data verzameld en geanalyseerd hebben. We hebben semi-gestructureerde interviews afgenomen met werknemers en mindfulness-trainers en deze data geanalyseerd met behulp van de Grounded Theory benadering. Bovendien heb ik auto-etnografie toegepast door zelf deel te nemen aan een mindfulness-training en mijn ervaringen vast te leggen in veldnota's. In het volgende hoofdstuk, de resultaten, zullen we de belangrijkste bevindingen van het onderzoek rapporteren en zal de onderzoeksvraag: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?" beantwoord worden.

Resultaten

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksvraag: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?" beantwoord. Er werden twee soorten data verzameld om deze onderzoeksvraag te beantwoorden. Enerzijds werden er semi-gestructureerde interviews afgenomen met werknemers en mindfulness-trainers, anderzijds heb ik auto-etnografische data verzameld door zelf deel te nemen aan een mindfulness-training. De ervaringen van werknemers over mindfulness-trainingen binnen organisaties kunnen opgesplitst worden in drie momenten: ervaringen vóór, tijdens en na de deelname aan een mindfulness-training. We hebben gekozen voor deze indeling omdat dit sterk naar voren kwam tijdens de interviews.

Vóór de mindfulness-training

Mindfulness is zweverig

Vooroordelen over mindfulness vormen een drempel voor werknemers om deel te nemen aan een mindfulness-training.

Werknemers hebben vooroordelen over mindfulness. Zo opvallend is dat niet omdat bijna iedereen een mening ontwikkelt voorafgaand aan de feitelijke waarneming. Wat wel opvallend is, is dat al deze vooroordelen hetzelfde zijn. Alle werknemers vinden mindfulness "zweverig, spiritueel, geestelijk of mystiek".

"De eerste gedachte die bij mij opkwam was 'zweverig' (lacht)." (Respondent 6, werknemer)

Respondent 4 antwoordde het volgende toen de vraag gesteld werd wat ze vond van mindfulness voordat ze de training had gevolgd:

"Ik had wel al gehoord van mindfulness, maar ik dacht pff, met dat spiritueel gedoe enzo. Maar voor de rest had ik daar nog niks over gelezen ofzo, dus ik was totaal niet geïnformeerd." (Respondent 4, werknemer)

Hieruit kunnen we afleiden dat de vooroordelen over mindfulness ontstaan door een gebrek aan kennis en informatie. Hoewel mindfulness steeds populairder wordt en er reeds veel onderzoek is gedaan naar de effecten van mindfulness-beoefening en meditatie op deelnemers, weten werknemers niet wat mindfulness precies inhoudt. We kunnen besluiten dat werknemers onvoldoende geïnformeerd zijn over mindfulness. Door het gebrek aan kennis weten werknemers niet wat ze van mindfulness moeten verwachten of wat de voordelen ervan kunnen zijn. Dat vormt een drempel om deel te nemen aan een mindfulness-training.

Het gevolg van deze vooroordelen is dat er een taboe hangt rond mindfulness. Werknemers durven niet deel te nemen aan een mindfulness-training via het werk uit angst voor de reacties van collega's. Een respondent heeft hierover het volgende gezegd:

"Ik denk dat hier van de, ja, hier werkt 400 man, ik denk dat veel meer mensen baat hebben bij die cursus dan die 30 man die zich hebben aangemeld. Maar ik denk dat veel mensen

een bepaalde schaamte hebben. Omdat het misschien nieuw is, en als je niet weet wat het is, dat het misschien zweverig is.” (Respondent 5, werknemer)

Ook de respondenten die ondertussen mindfulness-trainer geworden zijn, hadden vooroordelen over mindfulness voordat ze er voor het eerst mee in aanraking kwamen. Op de vraag of ze getwijfeld heeft om een mindfulness-training te volgen, antwoordde respondent 2 het volgende:

“Toen mijn therapeute mij dat aanraadde wel eigenlijk, omdat ja, ik ben ook universitair gevormd. Ik ben een wetenschapper, of toch een sociale wetenschapper. Maar ik dacht, pff mindfulness, dat is misschien toch wel wat zweverig. Dus dat heeft mij eigenlijk altijd tegengehouden om daar in te stappen.” (Respondent 2, mindfulness-trainer)

Uit deze quote kunnen we besluiten dat mindfulness-trainers vroeger zelf vooroordelen hadden over mindfulness en dat deze vooroordelen een drempel vormden om een mindfulness-training te volgen. De mindfulness-trainers ervaren dat deelnemers tegenwoordig nog steeds een fout beeld hebben van mindfulness. Respondent 1 zegt hierover het volgende:

“Wat ik wel merk is dat het woord “mindfulness” misschien zijn tijd wel heeft gehad. Het is een beetje zo een hype woord, van als je mindfulness-trainingen volgt dan ben je altijd ontspannen, terwijl het eigenlijk helemaal niks met ontspanning te maken heeft maar met het ontwikkelen van opmerkzaamheid.” (Respondent 1, mindfulness-trainer)

Alvorens ik mij verdiepte in mindfulness had ik ook vooroordelen. Wanneer ik ergens het woord “mindfulness” hoorde vallen, kwam bij mij de gedachte: “Wat is dat voor zweverig gedoe?” al snel naar boven. Dit komt overeen met de ervaringen van de werknemers in dit onderzoek. Door meer te lezen over mindfulness en vooral door het volgen van een mindfulness-training kwam ik er achter dat deze vooroordelen onterecht waren. Dit blijkt ook uit een van de veldnota’s van 8 maart 2023 (sessie 6): “Ik begrijp vanwaar het vooroordeel ‘zweverig’ komt, maar mindfulness is eigenlijk net het tegenovergestelde.” We kunnen besluiten dat mijn vooroordelen zijn ontstaan door een gebrek aan kennis over mindfulness, net zoals bij de respondenten binnen dit onderzoek.

Hoewel ik ondertussen weet wat mindfulness inhoudt, voel ik nog steeds een bepaalde vorm van schroom wanneer ik anderen, die geen kennis hebben over mindfulness, vertel waar mijn masterthesis over gaat. Hieruit kunnen we afleiden dat er nog steeds een taboe heerst rond mindfulness.

We kunnen concluderen dat vooroordelen over mindfulness een drempel vormen voor werknemers om deel te nemen aan een mindfulness-training. Enerzijds zijn werknemers onvoldoende geïnformeerd over de werking en de voordelen van een mindfulness-training. Anderzijds creëren deze vooroordelen een taboe rond mindfulness, waardoor werknemers niet durven deelnemen uit angst voor de reacties van collega’s. In een volgend deel zullen we de redenen bespreken waarom werknemers wél deelnemen aan een mindfulness-training via het werk.

Burn-out bij werknemers

Er zijn twee redenen waarom werknemers deelnemen aan een mindfulness-training: burn-outklachten en nieuwsgierigheid.

De belangrijkste reden voor het volgen van een mindfulness-training is de aanwezigheid van stress en burn-outklachten. Het merendeel van de werknemers geeft aan dat een stressvolle job, een moeilijke combinatie tussen werk en privé of het oplopen van een burn-out of andere geestelijke uitdagingen de aanleiding is geweest voor het volgen van een mindfulness-training. Deze werknemers zoeken naar oplossingen om zichzelf beter te voelen en staan voor alles open. Op de vraag waarom ze heeft deelgenomen aan een mindfulness-training heeft respondent 3 het volgende geantwoord:

"Op dat moment zat ik thuis met een burn-out en de directie vroeg of ik geïnteresseerd was om zo een cursus [een mindfulness-training] te volgen. Ik was zo wanhopig, voelde me slecht, had al van alles geprobeerd tot het alternatieve circuit toe dat ik dacht, ja, ik geef het een kans." (Respondent 3, werknemer)

De tweede reden waarom werknemers een mindfulness-training volgen is nieuwsgierigheid. Werknemers merken op dat mindfulness steeds meer belangstelling krijgt en aan populariteit wint. Mindfulness verschijnt meer en meer in de media, meer mensen praten over hun ervaringen met mindfulness en iedereen komt er op de een of andere manier mee in aanraking. Dit wekt nieuwsgierigheid op bij werknemers. Respondent 5 zegt hierover het volgende:

"Ik heb deelgenomen omdat ik vooral benieuwd was wat het inhoudt, het is vrij nieuw, het is iets wat de laatste jaren heel erg opkomt. En ik heb eigenlijk heel lang gewacht totdat ik mezelf heb opgegeven, want in eerste instantie dacht ik van dat is niks voor mij. Maar ik was eigenlijk heel nieuwsgierig naar wat het nu eigenlijk inhoudt." (Respondent 5, werknemer)

Respondent 7 vertelde tijdens het interview het volgende:

"Ik heb best wel een verleden van geestelijke problemen zeg maar, in ieder geval uitdagingen. En toen kwam de vraag op het werk van jullie kunnen deelnemen aan een mindfulness-training, wil je dat? Ja, naar mijn idee bestaat toeval dan niet. En toen dacht ik echt van dit komt nu zo makkelijk op mijn pad, ik hoef alleen maar ja te zeggen, dus dat ga ik ook doen." (Respondent 7, werknemer)

Het valt ons op dat alle werknemers, zowel werknemers met burn-outklachten als nieuwsgierige werknemers, uitdrukkelijk aanhalen dat ze de mindfulness-training hebben gevolgd omdat het hen aangeboden werd via het werk. De mogelijkheid om via het werk een mindfulness-training te volgen zorgt voor gemak bij werknemers. Ten eerste hoeven werknemers enkel en alleen maar in te stemmen op het aanbod van het bedrijf in plaats van zelf opzoekwerk te doen en zich ergens voor in te schrijven. Ten tweede is het op kosten van het bedrijf waardoor werknemers het gevoel hebben dat ze niets te verliezen hebben. We kunnen concluderen dat het feit dat de mindfulness-training

wordt aangeboden via het werk de doorslag geeft voor de werknemers om een mindfulness-training te volgen. Respondent 5 heeft hierover het volgende gezegd:

"Want als ik het niet via mijn werk had aangeboden gekregen, dan weet ik niet of ik het überhaupt ooit had gevolgd. Ik was eigenlijk wel blij dat via mijn werk de mogelijkheid kwam om het te volgen." (Respondent 5, werknemer)

Mindfulness-trainers volgden oorspronkelijk een mindfulness-training omdat ze last hadden van stress of burn-outklachten. Dit was het antwoord van respondent 2 op de vraag hoe ze in contact is gekomen met mindfulness:

"Ik ben in contact gekomen met mindfulness omdat ik zelf een burn-out heb gehad, in 2014 was dit. En mijn therapeute heeft mij toen mindfulness aangeraden, ik heb dat toen gevolgd." (Respondent 2, mindfulness-trainer)

Wat ons opvalt is dat de mindfulness-trainingen voor al deze respondenten zo een positieve ervaring is geweest dat ze beslist hebben om zelf mindfulness-trainer te worden. Deze respondenten hebben tijdens de mindfulness-training levensveranderende inzichten gekregen, waardoor ze een carrièreswitch hebben gemaakt. Ze willen mindfulness aanbieden omdat ze het anderen ook gunnen deze stressreducerende methodiek aan te leren.

Net zoals een deel van de respondenten heb ik deelgenomen aan een mindfulness-training uit nieuwsgierigheid. Ik kreeg de afgelopen jaren het gevoel dat mindfulness alsmar populairder werd, terwijl ik eigenlijk helemaal niet wist wat het inhield. Vandaar ook mijn keuze om een thesis te schrijven over mindfulness binnen de bedrijfswereld, op deze manier kon ik mijn studie koppelen aan een onderwerp waar ik meer over wilde te weten komen. Tijdens het werken aan mijn thesis groeide mijn interesse in mindfulness. De onduidelijkheid die hing rond mindfulness-trainingen prikkelde mij om er meer over te weten te komen. Toch durfde ik de stap niet zetten om een mindfulness-training te volgen. Opvallend is dat ook ik een duwtje in de rug nodig had, net zoals de respondenten binnen dit onderzoek. Tijdens een interview met één van de mindfulness-trainers kreeg ik de kans om mij in te schrijven voor een mindfulness-training. Deze kans kon ik niet laten liggen. Mijn deelname aan een mindfulness-training zou een enorme bijdrage zijn voor mijn masterthesis. Bovendien zou ik meer inzicht krijgen in een onderwerp waar ik zo nieuwsgierig naar was.

We kunnen concluderen dat werknemers een mindfulness-training volgen omdat ze last hebben van burn-outklachten of omdat ze nieuwsgierig zijn. Het gemak om een mindfulness-training via het werk te volgen geeft uiteindelijk de doorslag voor werknemers om deel te nemen.

Tijdens de mindfulness-training

Mindfulness is een manier van leven

Tijdens de mindfulness-training ervaren werknemers wat mindfulness voor hen is, namelijk een manier van leven die aangeleerd kan worden via training.

Wanneer respondent 8 de vraag: "Als u mindfulness hoort, waar denkt u dan aan?" krijgt, zegt hij het volgende:

"Dan denk ik als eerste aan een soort van manier van leven. Dus eigenlijk een soort van ingesteldheid om tegen het leven aan te kijken enerzijds, anderzijds het hele trainingsaspect wat erbij komt kijken, dus het aspect van daarin iets te leren en daarin te blijven oefenen."
(Respondent 8, werknemer)

Hierbij zijn twee dingen belangrijk. Ten eerste zien werknemers mindfulness als een manier van leven. Het is een houding om in het leven te staan waarbij men focust op het hier en nu, men denkt niet terug aan het verleden en piekert niet over de toekomst. Men is opmerkzaam voor gevoelens, gedachten en lichamelijke sensaties zonder hier een oordeel over te vellen. Ten tweede is het trainingsaspect belangrijk. Deze ingesteldheid op het leven kan worden aangeleerd via oefening.

Een respondent heeft het volgende gezegd:

"Ik vond dat zij [de mindfulness-trainer] heel erg toespitste op wat wij op dat moment nodig hadden. Ik heb wel begrepen dat er in andere groepen echt wel de focus ergens anders op gelegd is, maar bij ons was het vooral, ja we hadden er heel veel mensen met kinderen tussen zitten die zoiets hadden van: "Ja we hebben het zo druk op het werk dat we thuis nog met werk bezig zijn terwijl dat we eigenlijk Lego zouden moeten bouwen met de kinderen". En ja, bij mij was het dus weer iets anders [burn-outklachten], dus zij [de mindfulness-trainer] heeft wel echt gefocust op wat hebben jullie op dit moment nodig."
(Respondent 7, werknemer)

Hieruit leiden we af dat mindfulness-trainingen binnen bedrijven niet specifiek gefocust zijn op het werk en de stress die werknemers ervaren door hun job. Werknemers beschrijven mindfulness als "een manier van leven", wat dus veel verder gaat dan een methode om stress op het werk aan te pakken. We kunnen concluderen dat werknemers tijdens een mindfulness-training op het werk een ingesteldheid aangeleerd krijgen die hen op alle vlakken in hun leven, en dus ook op het werk, zal helpen.

Een van de werknemers heeft een volledig ander beeld van mindfulness. Voor hem is mindfulness het praten in een vertrouwde groep over gevoelens en gedachten zonder dat anderen hier een mening over vellen. De mindfulness-oefeningen helpen volgens hem bij het creëren van een vertrouwde omgeving waarin de deelnemers open over hun gevoelens kunnen praten. Dit is een uitzondering, maar het is wel belangrijk voor de volledigheid van de analyse.

Mindfulness-trainers kennen natuurlijk de definitie van mindfulness en weten dat het een westerse vorm is van boeddhistische meditatie die gebruikt wordt als een stressreducerende methodiek. Maar op de vraag: "Wat is mindfulness voor u?" antwoordde respondent 1 het volgende:

"Voor mij is het een manier van leven geworden. Het is natuurlijk een methode, door te oefenen met de meditaties. Het is een methode geworden om eigenlijk echt aanwezig te zijn"

in mijn leven terwijl het zich afspeelt, dus het hier en nu.” (Respondent 1, mindfulness-trainer)

Hieruit kunnen we besluiten dat mindfulness ook voor mindfulness-trainers een manier van leven is. Wat ons opvalt is dat zowel werknemers als mindfulness-trainers het begrip mindfulness op exact dezelfde manier beschrijven. Hieruit kunnen we concluderen dat mindfulness-trainers in staat zijn hun visie over mindfulness op een duidelijke manier over te brengen aan werknemers.

Veldnota van 25 januari 2023 (sessie 1): *“Mindfulness is niet zweverig, maar het is moeilijk in woorden te beschrijven wat het wel precies is.”* Uit deze veldnota kunnen we afleiden dat het voor mij moeilijk is om uit te leggen wat mindfulness is. Mijn visie over mindfulness komt grotendeels overeen met de ervaringen van de respondenten. Voor mij is mindfulness een bepaalde houding om in het leven te staan die mensen kunnen aanleren. Mindfulness is een methode waarbij men op een andere manier leert denken en handelen. Deze methodiek helpt om met moeilijke situaties in het leven om te gaan. Met mindfulness leef je met volledige aandacht in het huidige moment en leer je de werkelijkheid accepteren, in plaats van te streven naar hoe je zou willen dat de werkelijkheid zou zijn. Dit zorgt er niet voor dat men instant gelukkig wordt, maar wel dat men leert omgaan met stress in de geest en het lichaam.

We kunnen besluiten dat werknemers mindfulness zien als een manier van leven die aangeleerd kan worden via trainingen. Hoe werknemers de beoefening van mindfulness ervaren, bespreken we in het volgende deel.

Oefening baart kunst

Mindfulness moet aangeleerd worden via training. Werknemers met burn-outklachten voeren de mindfulness-oefeningen dagelijks uit zoals gevraagd, terwijl nieuwsgierige werknemers dit niet kunnen opbrengen.

Mindfulness is dus een vaardigheid die men kan aanleren. Het aanleren van mindfulness is niet eenvoudig, kost tijd en vereist dagelijkse inspanning. Deelnemers moeten buiten de mindfulness-training dus ook thuis oefenen om de vaardigheid aan te leren. Respondent 3 vertelde hierover het volgende:

“Eigenlijk begon het echte werk thuis pas. Ik moest dus 8 weken lang 1 keer per week naar de mindfulness-training, maar dagelijks moest ge minstens een uur met de opdrachten bezig zijn.” (Respondent 3, werknemer)

Ondanks dat mindfulness-trainers hameren op het feit dat thuis oefenen vereist is, voeren niet alle werknemers deze opdracht uit. Respondent 6 zegt het volgende:

“Maar het kwam er eigenlijk op neer dat je elke week, of eigenlijk elke dag een mindfulness-oefening moest doen, of mediteren ofzo. Ja dat lukt mij niet, ik kan niet een half uur naar een bandje luisteren zodat ik rustig ben als het hele huishouden, het hele gezin druk om je heen rent. Dus dat heb ik niet gedaan.” (Respondent 6, werknemer)

We kunnen besluiten dat werknemers die uit nieuwsgierigheid een mindfulness-training volgen het niet kunnen opbrengen om dagelijks mindfulness-oefeningen uit te voeren. Hier zijn verschillende redenen voor. De belangrijkste reden is een gebrek aan drijfveer. Nieuwsgierige werknemers voelen geen nood om hun huidige mentale toestand te veranderen waardoor ze de dagelijkse inspanningen om te oefenen niet kunnen leveren. Daarnaast spelen ook een aantal andere redenen een rol. Werknemers vinden dat thuis niet de juiste omgeving is om mindfulness te beoefenen. Ze voelen zich onwennig om meditaties uit te voeren als anderen in huis zijn en bovendien is er in huis vaak veel afleiding waardoor ze de oefeningen niet op de juiste manier kunnen uitvoeren. Verder zijn nieuwsgierige werknemers gedurende de dag met andere dingen bezig en zijn ze niet in staat om tijd vrij te maken om hun mindfulness-oefeningen te doen. Een bijkomend probleem is dat de mindfulness-training gevolgd wordt via het werk, en werknemers na de werkuren hun werk graag loslaten waardoor ze ook niet meer aan de mindfulness-training denken. Ten slotte zijn er ook werknemers die de mindfulness-oefeningen maar niks vinden en het voordeel van de oefeningen niet inzien.

Het is ons opgevallen dat werknemers met burn-outklachten daarentegen wel dagelijks mindfulness-oefeningen doen. Dit komt doordat ze een reden hebben om inspanningen te leveren. Ze zitten namelijk niet goed in hun vel en willen hun huidige mentale toestand veranderen. Wat opvalt is dat deze werknemers op den duur zelfs uitkijken om mindfulness-oefeningen te doen. Het verheugen op de oefeningen en de meditaties is te verklaren door het goede gevoel dat ze ervaren tijdens de oefeningen.

"En ik weet ook, als ik het deed, soms kreeg ik dan zo een geluksgevoel over mij. En het was eigenlijk zo goed dat zelfs thuis, als ik dacht oei ik heb vandaag niet geoefend, (fluisterend) dat ik mij verheugde op het moment van seffens ga ik naar mijn bureau, ik heb daar zo een zetel, ik ga daar op zitten en dan zet ik een Cd'ke op. En ik verheugde mij daar zelfs op." (Respondent 4, werknemer)

De nieuwsgierige werknemers die dus thuis niet oefenen, vinden de mindfulness-oefeningen tijdens de training wel zeer aangenaam en rustgevend. Respondent 5 antwoordde het volgende wanneer gevraagd werd waarom hij de oefeningen tijdens de training wel leuk vond:

"Ja ge leert ook iets van uzelf en van elkaar kennen, dus dat was eigenlijk een soort van reis door uw gedachten en dat was boeiend en dat maakte ook wel dat het leuk was om te oefenen in groep." (Respondent 5, werknemer)

Hieruit leiden we af dat de mindfulness-oefeningen op zich niet onaangenaam zijn, maar dat nieuwsgierige werknemers gewoon niet in staat zijn om tijd te maken voor de oefeningen. We kunnen ook besluiten dat tijdens een mindfulness-training de juiste setting gecreëerd wordt om mindfulness te beoefenen. De omgeving tijdens de sessies is veilig en iedereen binnen de groep is op dat moment bezig met de mindfulness-oefeningen waardoor je als individu meegesleept wordt.

Op de vraag: "Hoe verliep het thuis oefenen voor u toen u de mindfulness-training zelf heeft gevolgd?" antwoordde respondent 9 het volgende:

"Dat [oefenen] heb ik echt altijd gedaan, maar dat is prioriteit geven hè. In plaats van voor de televisie te gaan zitten, boven in een kamertje gaan zitten. Ja, dat is effe 8 weken pittig, maar het is nodig." (Respondent 9, mindfulness-trainer)

We kunnen concluderen dat de mindfulness-trainers hun oefeningen altijd uitvoerden, hoe moeilijk dit ook was. We hebben reeds besproken dat de mindfulness-trainers de mindfulness-trainingen gevolgd hebben omdat ze last hadden van burn-outklachten. Dit zorgt ervoor dat ze de motivatie hadden om dagelijks hun oefeningen uit te voeren.

Wat ons opvalt is dat alle mindfulness-trainers herhaaldelijk aanhalen dat oefenen zeer belangrijk is. Dit komt volgens ons doordat ze ervaren dat deelnemers dit niet altijd doen. Tijdens de sessies wordt een aanzet gegeven met meditaties en andere mindfulness-oefeningen, maar thuis moeten deelnemers dagelijks een uur oefenen. Mindfulness-trainers hebben het gevoel dat veel deelnemers dit niet kunnen opbrengen. Volgens ons onderzoek klopt dit voor nieuwsgierige werknemers, maar niet voor werknemers met burn-outklachten die wel de motivatie hebben om dagelijks te oefenen.

Zoals blijkt uit de veldnota's van 25 januari 2023 (sessie 1): *"Vanaf nu elke dag proberen te oefenen."* had ik in het begin van de mindfulness-training de intentie om elke dag te oefenen. Maar net zoals nieuwsgierige werknemers, heb ook ik het niet kunnen opbrengen om dagelijks mindfulness-oefeningen uit te voeren.

Aan het einde van elke sessie kregen we verschillende oefeningen om de komende week uit te voeren. Hoewel ik de eerste weken van de mindfulness-training geprobeerd heb om zo veel mogelijk oefeningen uit te voeren, verminderde dit week na week. Dit blijkt ook uit een veldnota van 15 februari 2023 (sessie 4): *"Ik voel de nood niet om mindfulness-oefeningen uit te voeren, waardoor ik ook steeds minder oefeningen doe."*

Veldnota van 15 maart 2023 (sessie 7): *"De korte mindfulness-oefeningen zijn leuk om te doen omdat ze niet veel tijd in beslag nemen."* Hieruit kunnen we afleiden dat ik tijdens de mindfulness-training heb ondervonden dat het voor mij makkelijker was om de kortere mindfulness-oefeningen uit te voeren. Dit komt doordat ik deze korte oefeningen op voorhand in mijn dagroutine kon inplannen, waardoor ik er op het moment zelf ook van kon genieten. Maar het was zeer moeilijk voor mij om langere meditaties uit te voeren. Deze oefeningen duurden ongeveer een uur en ik had tijdens de oefeningen het gevoel dat ik deze tijd beter aan andere dingen kon spenderen. Ik zat goed in mijn vel en voelde hierdoor de noodzaak niet om deze oefeningen uit te voeren. Dit kwam ook naar voren uit de veldnota's van 22 februari 2023 (sessie 5): *"Ik heb tijdens de lange mindfulness-oefeningen een vervelend gevoel waarbij ik steeds wil stoppen om andere dagelijkse activiteiten te volbrengen. Hierdoor vind ik de oefeningen ook niet aangenaam om uit te voeren en vermijd ik ze in het vervolg."*

We kunnen concluderen dat de reden waarom iemand deelneemt aan een mindfulness-training bepalend is of die persoon dagelijks mindfulness beoefent. Werknemers met burn-outklachten hebben een drijfveer om dagelijks tijd en inspanning te steken in het uitvoeren van mindfulness-oefeningen. Nieuwsgierige werknemers hebben deze drijfveer niet en oefenen daarom nauwelijks.

“Ooit was ik heel sceptisch en ooit was het heel leerzaam en prettig.”

Een mindfulness-training is een rollercoaster van emoties.

Aan het begin van een mindfulness-training zijn werknemers gespannen en nerveus. Dit komt omdat ze niet weten wat hen te wachten staat, maar hopen dat de training hen iets kan bijbrengen. Een respondent vertelt het volgende:

“Naar het einde van de training toe liet hij [de mindfulness-trainer] ons bijvoorbeeld twee uur mediteren, maar dan had ge daar ook geen moeite mee. Terwijl in het begin als ge een kwartier mediteerde, dan vroeg hij naar de reacties, en dan zei daar ene ja seg ik kan dat echt niet, nee ik kan echt niet stilzitten. Of een ander zei van ja maar ik had jeuk, mag ik mij dan niet eens jeuken. Ja, dus ge had allemaal mensen die ongedurig waren en die zich ook afvroegen van ik heb thuis wel een hoop werk en nu zit ik hier niks te doen.” (Respondent 4, werknemer)

Hieruit leiden we af dat werknemers zich aan het begin van een mindfulness-training onwennig voelen. Ze vinden het moeilijk om in groep over gevoelens te praten en het voelt vreemd om te mediteren of andere mindfulness-oefeningen te doen. We merken zelfs dat werknemers aanvankelijk bedenkingen hebben over de mindfulness-training. Dit komt doordat ze veel tijd moeten steken in het beoefenen van mindfulness en de voordelen ervan nog niet ondervinden.

Eenmaal de spanning, het onwennig gevoel en de bedenkingen aan het begin van de training voorbij zijn, ervaren werknemers de mindfulness-training vooral als aangenaam en ontspannend. Werknemers houden een positief gevoel aan de training over, ondanks dat het veel tijd en inspanning heeft gekost. Hier zijn twee redenen voor. Ten eerste leren werknemers veel bij tijdens een mindfulness-training, hier hebben we het later uitgebreider over. Ten tweede is de setting heel aangenaam. Er hangt een ontspannen sfeer, er heerst een gevoel van vertrouwen en men leert elkaar beter kennen. Dit was het antwoord van respondent 6 op de vraag wat hij vond van de mindfulness-training:

“Ik vond het een heel leuke en interessante cursus. Ik ben achteraf nog steeds heel blij dat ik het gevolgd heb, ondanks dat ik misschien van de 30 man degene ben die er het minste heeft uitgehaald zeg maar.” (Respondent 6, werknemer)

Respondent 5 heeft het volgende gezegd over de mindfulness-training:

“Dat vond ik een beetje tegenvallen aan de cursus, maar dat is mijn ervaring. Maar het eerste uur/ anderhalf uur, vond ik zelf heel erg een praatgroepje. [De mindfulness-trainer] vroeg heel erg van hoe gaat het met jou, wat voel je, en zo werd eigenlijk heel het rondje [alle deelnemers] afgegaan. Dan ben je sowieso best wel een tijd verder. En dan gingen we eigenlijk pas het boek en de oefeningen behandelen. Ik had wel iets meer gehoopt, zelf iets meer te ervaren en bijvoorbeeld technieken te leren.” (Respondent 5, werknemer)

We kunnen concluderen dat nieuwsgierige werknemers tijdens een mindfulness-training soms op hun honger blijven zitten wat betreft het aanleren en beleven van mindfulness-oefeningen. Dit komt

doordat een groot deel van mindfulness-trainingen bestaan uit het praten in groep over gedachten en gevoelens. Voor werknemers met burn-outklachten kan dit ontlastend werken, maar we merken op dat nieuwsgierige werknemers hier geen nood aan hebben. Ze leren liever oefeningen die in het dagelijks leven of op hun werk van pas kunnen komen.

Respondent 7 vertelde het volgende tijdens het interview:

"Het heeft bij mij heel veel naar boven gehaald. Het heeft mij doen beseffen op welk punt ik zat in mijn leven, dat ik dacht van dit kan gewoon niet meer zo verder. En dat had niet heel veel nodig, dat was zeg maar bij de paar minuten dat je aan moest komen dat ze [de mindfulness-trainer] zegt van: "voel hoe je zit, voel hoe je erbij zit, hoe gaat het nu echt met je?", ja (stilte) toen, uhm (stilte), dat was wel zwaar ofzo. [...] En dat was meestal verdriet, en ook wel ooit paniek. En om te beseffen dat het dus, dat het leven zo niet per se werkt, ja was wel, achteraf vind ik het echt super, maar het heeft me wel effe heel veel energie gekost. (Respondent 7, werknemer)

Hieruit trekken we de conclusie dat werknemers met burn-outklachten een mindfulness-training bij momenten als onprettig kunnen ervaren. Bij mindfulness creëer je opmerkzaamheid voor het hier en nu en word je dus geconfronteerd met de realiteit. Dit kan voor werknemers met burn-outklachten zeer onprettig zijn. Niet omdat ze mindfulness maar niks vinden, of omdat het niet klikt met de mindfulness-trainer of met de andere deelnemers, maar doordat ze tijdens de training geconfronteerd worden met hun huidige mentale toestand.

Ten slotte merken we op dat de mindfulness-trainer een belangrijke rol speelt in de ervaringen van werknemers over een mindfulness-training. Een respondent heeft het volgende gezegd over de mindfulness-trainer:

"Ze [de mindfulness-trainer] wist ook precies waar ze het over had. Op een gegeven moment stelde ze een paar vragen aan een collega [werknemer] en het was eigenlijk helemaal niet zo een rare vraag, maar die brak meteen helemaal. Dat was zeg maar net precies de juiste pijnplek waar ze naar vroeg. En dat is natuurlijk haar kennis en ervaring hè, ze weet wel wat ze moet vragen. Ja, dat is toch knap dat je zoiets kunt." (Respondent 5, werknemer)

Hieruit concluderen we dat werknemers de mindfulness-trainers ervaren als zeer capabele personen. Werknemers zijn onder de indruk van de manier waarop de mindfulness-trainers de sessies leiden. Bovendien ervaren werknemers de mindfulness-trainers als milde en rustige personen die een open en vertrouwde sfeer creëren door naar iedereen aandachtig te luisteren.

Zoals blijkt uit de veldnota's van 22 maart 2023 (sessie 8): *"Het volgen van een mindfulness-training is een zeer leuke ervaring geweest."* heb ik over het algemeen een zeer goed gevoel overgehouden aan de mindfulness-training. Ik had in het begin wel wat stress omdat ik niet wist waar ik mij aan moest verwachten. Dit komt overeen met de ervaringen van de werknemers in dit onderzoek. Eenmaal de eerste kennismaking met de mindfulness-trainer en andere deelnemers achter de rug was, viel deze spanning weg. Dit had ook te maken met de ontspannen en

vertrouwde sfeer die de mindfulness-trainer probeerde te creëren tijdens de sessies. Dit komt ook naar voren in de veldnota's van 8 februari 2023 (sessie 3): *"Ik heb het gevoel dat niemand iets verkeerd kan zeggen, alles is goed voor de mindfulness-trainer."*

Tijdens de eerste sessies heb ik mij wel een aantal keer onwennig gevoeld. We voerden samen in groep, onder begeleiding van de mindfulness-trainer, verschillende mindfulness-oefeningen uit. Bij de meditaties was het de bedoeling om langere tijd stil te zitten met de ogen gesloten. Ik kan mij herinneren dat ik tijdens de eerste meditaties niet op mijn gemak was, ik was voortdurend aan het bewegen, mijn gedachten dwaalden onophoudelijk af en het duurde ook zeer lang naar mijn gevoel. Dit blijkt ook uit de veldnota's van 25 januari 2023 (sessie 1): *"Tijdens de eerste meditaties had ik een heel oncomfortabel gevoel."*

Eenmaal ik gewend raakte aan de mindfulness-oefeningen overheerste vooral een ontspannen en rustgevend gevoel tijdens de sessies, zoals blijkt uit een van de veldnota's van 8 maart 2023 (sessie 3): *"Vandaag had ik een stresserende dag, maar kreeg ik tijdens de sessie een heel rustgevend gevoel."*

Ten slotte ben ik, in tegenstelling tot de nieuwsgierige werknemers binnen dit onderzoek, tijdens de mindfulness-training niet op mijn honger blijven zitten. Ik vond dat we veel verschillende oefeningen aangeleerd kregen, maar ook het praten in groep vond ik zeer interessant. Dit komt ook naar voren uit de veldnota's van 1 februari 2023 (sessie 2): *"Het is best leuk om naar de ervaringen van de andere deelnemers te luisteren."*

We kunnen besluiten dat een mindfulness-training een rollercoaster van emoties is. In het begin zijn werknemers gespannen, voelen ze zich onwennig en hebben ze zelfs bedenkingen bij de training. Naarmate de training vordert vinden werknemers het vooral een aangenaam en ontspannen gebeuren. Nieuwsgierige werknemers blijven soms echter op hun honger zitten tijdens de training, terwijl werknemers met burn-outklachten bij momenten geconfronteerd kunnen worden met hun huidige mentale toestand. In het volgende deel zullen we bespreken hoe werknemers mindfulness-trainingen in groep ervaren.

Aangenaam om mindfulness-training in groep te volgen

Werknemers zijn voorstander van mindfulness-trainingen in groep. Een bestaande werkrelatie tussen deelnemers kan wel een drempel vormen voor werknemers met burn-outklachten om zich volledig bloot te geven.

Mindfulness-trainingen binnen bedrijven vinden plaats in de vorm van groepstrainingen. Op de vraag: "Wat vond u ervan dat de mindfulness-training in groep werd gegeven?" antwoordde respondent 3 het volgende:

"Uhm, ik voelde me eigenlijk heel op mijn gemak in de groep. Je zit tenslotte met allemaal gelijkgestemde zielen bij elkaar die iets willen veranderen aan het leven dat ze leiden (lacht). Net omdat je ook verhalen en ervaringen van anderen hoort, herken je dit ook bij jezelf en

kom je soms op inzichten die ik, volgens mij, niet had gekregen moest ik deze training individueel gevolgd hebben.” (Respondent 3, werknemer)

We kunnen concluderen dat werknemers voorstander zijn van mindfulness-trainingen in groep. Hiervoor zijn een aantal redenen. Ten eerste vinden werknemers het interessant om te luisteren hoe anderen de training en de oefeningen ervaren. Zo kan men tot nieuwe inzichten komen. Vervolgens zijn werknemers met burn-outklachten vaak niet de enigen in de groep die niet goed in hun vel zitten. Dit zorgt voor een samenhangingsgevoel. Ten derde leren werknemers elkaar beter kennen. Ze krijgen begrip voor elkaar en er wordt een gevoel van vertrouwen gecreëerd. Ten slotte zorgt een groepstraining ervoor dat de focus niet voortdurend op één iemand gericht is. Zoals we al besproken hebben is een mindfulness-training een rollercoaster van emoties, dit kan vermoeiend zijn voor de deelnemers. Doordat de training in groep plaatsvindt ligt de focus ook op anderen en kan men zelf even tot rust komen.

Een van de werknemers vertelt het volgende over trainingen in groep met bekende collega's:

"Maar ik dacht echt van ja weet je, mijn HR adviseur zat er ook bij [in de mindfulness-training], toen dacht ik in eerste instantie van ja ik moet mijn mond houden [over mentale problemen], maar als op een gegeven moment je emoties je gaan overmannen dan dacht ik van ja krijg wat, het gaat hier om mij en niet om jullie, en als jullie dit in mijn dossier willen stoppen en mij vervolgens willen ontslaan dan moet je dat zelf weten maar volgens mij hebben jullie dan geen poot om op te staan. Dus ja, dat was zeg maar het aspect dat het collega's zijn.” (Respondent 7, werknemer)

We kunnen besluiten dat een mindfulness-training in groep met bekenden een drempel kan zijn voor werknemers met burn-outklachten om zich volledig bloot te geven. Vooral wanneer werknemers in een groep zitten met leidinggevenden of collega's waarmee ze vaak samenwerken, vinden ze het moeilijk om open over hun gedachten en gevoelens te praten. Dit komt doordat ze zich niet kwetsbaar willen opstellen binnen de bestaande werkrelatie.

Werknemers hebben soms de keuze om een mindfulness-training intern of extern te volgen. Bij een interne training komt een mindfulness-trainer naar het bedrijf en zitten werknemers in een groep met collega's. Bij een externe training zal de werknemer naar de aanbieder ter plaatse gaan en gebeurt de mindfulness-training in groep met andere werknemers van andere bedrijven. Een externe training wordt ook soms online aangeboden. Wat ons opvalt is dat werknemers met burn-outklachten een externe training verkiezen, terwijl nieuwsgierige werknemers kiezen voor een interne mindfulness-training. We leiden hieruit af dat werknemers met burn-outklachten niet aan hun collega's of leidinggevenden willen laten zien dat ze niet goed in hun vel zitten en liever niet over hun gevoelens praten in het bijzijn van bekenden. Nieuwsgierige werknemers hebben daarentegen minder problemen met het praten en oefenen in groep met mensen die ze kennen.

Hoewel de respondenten, die ondertussen mindfulness-trainers zijn, vroeger de voorkeur hadden om zelf een mindfulness-training in groep te volgen, merken we nu op dat ze voorstander zijn van individuele mindfulness-training. Een van de mindfulness-trainers heeft het volgende gezegd over mindfulness-trainingen in groep:

"In een groep is het praten iets algemener. Terwijl in de individuele setting kan je het heel concreet hebben over een specifieke situatie uit het leven van die persoon zelf. Ik denk dat het werken met individuen in organisaties wel de meest werkbare formule zal zijn. Tenminste voor onze ervaringen tot nu toe." (Respondent 1, mindfulness-trainer)

Hieruit kunnen we besluiten dat mindfulness-trainers de voorkeur geven aan individuele mindfulness-trainingen. Hier zijn een aantal redenen voor. In sommige gevallen verplichten bedrijven groepen van werknemers om deel te nemen aan een mindfulness-training. In dat geval zullen sommige werknemers niet intrinsiek gemotiveerd zijn. Hierdoor zal de sfeer tijdens de mindfulness-training niet optimaal zijn, waar ook de intrinsiek gemotiveerde werknemers nadeel van zullen ondervinden. Maar ook indien werknemers zich vrijwillig inschrijven voor een mindfulness-training kan het groepsgebeuren volgens mindfulness-trainers een nadeel zijn. Tijdens mindfulness-trainingen kunnen er verschillende emoties naar boven komen. Indien werknemers elkaar kennen of samenwerken kan het zeer vervelend zijn om emoties te uiten of zich kwetsbaar op te stellen. Ten slotte ervaren mindfulness-trainers dat het praten in groep meer oppervlakkig is dan wanneer men individuele mindfulness-trainingen geeft. Tijdens een individuele sessie kan men inspelen op specifieke situaties uit het leven van de deelnemer waardoor men meer gedetailleerd kan werken.

We merken op dat de meningen over mindfulness-trainingen in groep verschillen tussen werknemers en mindfulness-trainers. Dit komt volgens ons doordat werknemers meer belang hechten aan de beleving tijdens een mindfulness-training, terwijl mindfulness-trainers het resultaat van de training voorop stellen. We kunnen hieruit afleiden dat een mindfulness-training in groep leuker is voor werknemers, maar een individuele training beter zou zijn volgens mindfulness-trainers.

In tegenstelling tot de werknemers in dit onderzoek ben ik geen voorstander van mindfulness-trainingen in groep. Ik vond het niet vervelend of onaangenaam om een mindfulness-training in groep te volgen, maar ik denk dat ik daardoor niet het maximale uit de mindfulness-training heb kunnen halen. Ik had het gevoel dat ikzelf en de andere deelnemers niet volledig vrijuit spraken omdat er ook andere deelnemers aanwezig waren, zoals ook blijkt uit een veldnota van 15 februari 2023 (sessie 4): *"Het groepsgebeuren remt mij om mij volledig bloot te geven tijdens de sessies."* Als de mindfulness-trainer vroeg hoe we ons voelden of hoe we bepaalde mindfulness-oefeningen hebben ervaren, hing er een bepaalde stilte en keek iedereen naar elkaar om te antwoorden. Dit zorgde ervoor dat de training niet volledig op gang kwam en de gesprekken oppervlakkig bleven.

Bovendien denk ik dat de intentie om te oefenen groter wordt, wanneer je een individuele training volgt. De mindfulness-trainer begint elke sessie met het overlopen van de thuisoefeningen van afgelopen week. Doordat we de training in groep volgden, kon ik rekenen op de andere deelnemers om te antwoorden, waardoor het geen ramp was om niet te oefenen. Maar wanneer je individueel werkt, ben je verplicht om de oefeningen thuis te doen.

We kunnen concluderen dat werknemers voorstander zijn van mindfulness-trainingen in groep, dit komt doordat ze meer belang hechten aan de beleving tijdens een mindfulness-training dan aan het resultaat van een training. Een bestaande werkrelatie binnen de groep kan wel een drempel vormen voor werknemers met burn-outklachten om zich volledig bloot te geven.

Mindfulness-trainingen zijn leerrijk

De mindfulness-trainingen hebben de werknemers 7 belangrijke lessen geleerd: focussen op het hier en nu, de huidige situatie accepteren, luisteren naar het lichaam en uit de drukte stappen, hoe met gedachten omgaan, aandachtig zijn bij wat je doet, zintuigen gebruiken, en mediteren.

Focussen op het hier en nu

Wanneer we respondent 3 gevraagd hebben wat ze geleerd heeft tijdens de mindfulness-training, antwoordde ze het volgende:

"We leerden wat mindfulness was en echt zo het focussen op het hier en nu en het opmerkzaam zijn voor wat er gebeurt in het huidige moment. Dus vooral het leren leven in het nu." (Respondent 3, werknemer)

Ook de andere werknemers spraken over het "leren focussen op het hier en nu". Hieruit kunnen we concluderen dat tijdens mindfulness-trainingen heel hard de nadruk wordt gelegd op het huidige moment, het heden. Werknemers leren dat ze niet moeten terugkijken naar het verleden omdat ze hier toch niks meer aan kunnen veranderen, en dat ze niet moeten piekeren over de toekomst omdat ze dit niet in de hand hebben.

De huidige situatie accepteren

Mindfulness is een vaardigheid die helpt bij acceptatie. Respondent 6 zegt hierover het volgende:

"Als je bijvoorbeeld in een stress zit en het heel druk is, dus het proberen relativeren. Het is nu eenmaal zo, ik moet hier mee dealen, ermee doorgaan, in plaats van je eigen druk te maken, daar schiet je niks mee op. Want de werkdruk blijft gelijk en ja, dus van daaruit gezien heb ik er best wel wat aan gehad." (Respondent 6, werknemer)

Hieruit kunnen we concluderen dat werknemers leren om de huidige situatie te accepteren. Men kan vaak weinig veranderen aan het heden, het aanvaarden van deze situatie is bij mindfulness een belangrijke stap. Hierdoor leren werknemers hun gemoedstoestand onder controle te houden bij stressvolle situaties.

Luisteren naar het lichaam en uit de drukte stappen

Tijdens de mindfulness-training leren werknemers signalen van hun lichaam te herkennen. Ze worden bewust van spanningen in het lichaam of van een bepaalde gemoedstoestand. Wanneer het lichaam hierom vraagt is het belangrijk om een stapje terug te nemen in plaats van 'op karakter' te blijven doorgaan. Dit zorgt ervoor dat men zichzelf niet opbrandt, maar tot rust komt om daarna weer verder te kunnen gaan. Het is dus belangrijk dat men niet enkel lichamelijke signalen leert herkennen, maar dat men ook rust durft te nemen.

"Dus op momenten waar alles even hectisch en druk is, heb ik geleerd om even gas terug te nemen en zo meditatie helpen mij daar wel bij. Dat je even, dat moet niet lang duren"

hè, maar gewoon even jezelf terugtrekken en proberen tot rust komen.” (Respondent 3, werknemer)

Hoe met gedachten omgaan

Respondent 4 antwoordde het volgende op de vraag wat ze geleerd heeft tijdens de mindfulness-training:

“Ik denk dat het aller, allerbelangrijkste is van wat ik geleerd heb, dat als ge u slecht voelt, dat er ook een moment komt dat dat voorbij gaat, en het is niet omdat gij die gevoelens hebt, of die gedachten, dat ge die gedachten ook zijt, of dat ge die gevoelens zijt. Dus dat heb ik echt wel daardoor geleerd, ja. Dus ge kunt u heel nerveus voelen, of heel verdrietig, of heel slecht, maar door die mindfulness heb ik ingezien dat ik mij niet moet schuldig voelen op het moment zelf dat ik me nerveus voel of slecht of angstig, want het gaat over.” (Respondent 4, werknemer)

Hieruit kunnen we besluiten dat mindfulness-trainingen werknemers helpen bij het omgaan met hun gedachten. Mensen kunnen niet stoppen met denken. Het is normaal dat men veel gedachten heeft en dat deze soms negatief zijn. Tijdens de mindfulness-trainingen leren werknemers van op een afstand naar deze gedachten te kijken. Ten eerste wordt aangeleerd dat gedachten geen feiten zijn. Niemand zegt dat een bepaalde situatie stressvol of angstig is, dit is wat jijzelf en jouw brein ervan maken. Ten tweede leren werknemers dat gedachten tijdelijk zijn. Dit helpt werknemers bij het omgaan met negatieve gedachten of gevoelens. Het biedt perspectief voor de toekomst op momenten dat men zich slecht voelt. Maar werknemers beseffen hierdoor dat ook positieve gedachten en fijne momenten tijdelijk zijn. Ze leren deze momenten meer te appreciëren en ervan te genieten op het moment zelf.

Aandachtig zijn bij wat je doet

Mindfulness-training is aandacht-training. Werknemers leren aan de hand van oefeningen om handelingen uit te voeren in volledige aandacht zonder af te dwalen met zijn of haar gedachten. Werknemers ervaren dat ze productiever en efficiënter zijn doordat ze hun aandacht kunnen richten op wat ze aan het doen zijn en deze aandacht kunnen vasthouden. Respondent 3 heeft hierover het volgende gezegd:

“Maar ook bijvoorbeeld als ik aan het werk ben, niet gewoon proberen zo snel mogelijk mijn werk af te krijgen, maar echt aandacht besteden aan wat je op dat moment aan het doen bent, zonder na te denken over wat je hierna nog allemaal moet doen.” (Respondent 3, werknemer)

Zintuigen gebruiken

Hieronder een quote van respondent 4:

“Dat gaf [de mindfulness-trainer] ook mee in zijn begeleiding, bijvoorbeeld ook met u zintuigen, van luister nu eens, en dan kwam daar tuutaatutaa [doet sirene van ambulance

na], en dan zei hem van oké en nu laat ge dat buiten en gaat ge terug in uzelf. Dus dat leerde u ook omgaan met ja, met die prikkels van geluid en zo.” (Respondent 4, werknemer)

We kunnen besluiten dat de zintuigen een belangrijk onderdeel zijn van mindfulness-trainingen. Enerzijds leren werknemers omgaan met alle prikkels die ze opvangen via hun zintuigen. Anderzijds leren werknemers hun zintuigen intensief te gebruiken. Werknemers krijgen bijvoorbeeld de opdracht om tijdens het eten te ervaren wat ze zien, ruiken, voelen, proeven en zelfs horen. Hierdoor ben je verplicht om te focussen op het hier en nu en vergeet je al de rest. Dit wordt gedaan om mensen die last hebben van stress uit hun denken te halen.

Mediteren

Ten slotte leren werknemers mediteren. Meditaties zijn een heel belangrijk aspect van mindfulness-trainingen omdat het werknemers helpt de voorgaande lessen van mindfulness aan te leren. Werknemers hebben het in het begin vaak zeer moeilijk met 'niks doen', maar via de mindfulness-training leren ze bepaalde vormen van meditaties uit te voeren. Respondent 8 zegt hierover het volgende:

“En dan uiteindelijk leidt het tot het feit dat ge kunt mediteren, of toch een bepaalde vorm van meditatie kunt beoefenen. Om dan eigenlijk uiteindelijk als ultieme oefening daar gewoon te gaan zitten in stilte en te kijken wat er op u afkomt en door u hoofd gaat. En dat eigenlijk, de uiteindelijke oefening is dan eigenlijk een lange stilte zittende meditatie.” (Respondent 8, werknemer)

Persoonlijke ontwikkeling

Afgezien van de 7 belangrijke lessen, leren werknemers nog andere dingen tijdens de mindfulness-training. Ze leren onder andere zichzelf beter kennen, zichzelf graag zien, vriendelijk te zijn tegen anderen, minder perfectionistisch te zijn, veerkrachtiger te zijn, enzovoort. We kunnen besluiten dat elke werknemer individueel nog dingen opsteekt uit de mindfulness-training die voor hem of haar van belang zijn.

Een van de respondenten vertelde het volgende:

“Normaal begint in november mijn winterdip en zit ik nu zeg maar eigenlijk het liefste de hele dag te janken of te slapen en ja nu [na het volgen van de mindfulness-training] zit ik hier gewoon te lachen. We zitten thuis in de klerozooi met de verbouwing en het is hier [op het werk] ook een grote chaos en toch zit ik hier gewoon. Dus hoe ik er nu bij zit, dat dat [de mindfulness-training] er echt aan bijgedragen heeft dat op moment van nu op 11 januari om tien over half elf, dat ik gewoon, ja ik kan niet zeggen dat ik super gelukkig ben, maar in ieder geval gewoon leef en lach, ja (stilte) dat doet me wel heel veel.” (Respondent 7, werknemer)

Wat ons opvalt is dat werknemers met burn-outklachten levensveranderende inzichten hebben gekregen tijdens de mindfulness-training, terwijl nieuwsgierige werknemers spreken over “tips en tricks om met stress om te gaan”. Dus hoewel alle werknemers dezelfde lessen geleerd hebben, is

de impact van deze lessen op het leven van de respondenten verschillend. De reden waarom werknemers deelnemen aan een mindfulness-training bepaalt dus de impact die een mindfulness-training heeft op het leven van de werknemers. De hoeveelheid die werknemers oefenen kan hier een mogelijke verklaring voor zijn. Zoals we eerder hebben besproken, oefenen werknemers met burn-outklachten dagelijks, terwijl nieuwsgierige werknemers dit nauwelijks doen. Hierdoor zijn de voordelen van mindfulness veel groter voor werknemers met burn-outklachten.

De respondenten die ondertussen mindfulness-trainers geworden zijn, hebben ook veel geleerd uit het volgen van een mindfulness-training. Respondent 1 antwoordde het volgende op de vraag wat ze geleerd heeft tijdens de mindfulness-training:

"Ik had heel erg de neiging om eigenlijk heel afgedwaald te zijn. Ik ben niet van het terugkijken, maar altijd vooruit, dus plannen, organiseren, ik vond het belangrijk om doelen te hebben en om eigenlijk al vrij precies te weten waar ik over drie jaar mee bezig zal zijn. En dat brengt wel best in bepaalde mate druk en stress met zich mee, en mindfulness helpt me echt om dat te laten. En ook, brengt het mij heel erg, ik noem het inchecken bij mezelf. Gewoon even de signalen van mijn lichaam te volgen, te kijken of er sprake is van een bepaalde gemoedstoestand. Het helpt mij om niet mijn to-do list heel de tijd maar weg te willen werken, maar ook gewoon te denken van het zit er vandaag echt even niet in en dat is oké." (Respondent 1, mindfulness-trainer)

Deze quote maakt duidelijk dat mindfulness-trainers geleerd hebben om te focussen op het heden, maar ook om te luisteren naar het lichaam en rust te nemen wanneer het nodig is. Tijdens de interviews met mindfulness-trainers valt op dat ze over precies dezelfde lessen spreken als de werknemers. Hieruit kunnen we besluiten dat mindfulness-trainers de voordelen die ze zelf ervaren hebben tijdens een mindfulness-training, nu proberen aan te leren aan hun deelnemers.

Net zoals de nieuwsgierige werknemers in dit onderzoek heb ik tijdens de mindfulness-training vooral tips geleerd om met stress om te gaan. Dit komt ook naar voren uit de veldnota's van 22 maart 2023 (sessie 8): *"De mindfulness-training heeft me vooral geleerd hoe ik met stressvolle momenten kan omgaan."*

Veldnota van 25 januari 2023 (sessie 1): *"Vandaag heb ik geleerd dat stilstaan bij je adem een manier kan zijn om rust binnen jezelf te vinden."* Hieruit kunnen we afleiden dat het belang van de ademhaling voor mij heel duidelijk is geworden. Wanneer ik stress ervaar in mijn lichaam helpt het mij om even de tijd te pakken om een aantal keer goed in en uit te ademen. Ik voel dat ik daardoor mijn hartslag onder controle krijg en terug een rustgevend gevoel ervaar.

Daarnaast ben ik tot inzicht gekomen dat gedachten en gevoelens tijdelijk zijn, zoals blijkt uit een veldnota van 8 maart 2023: *"De focus lag vandaag heel erg op allerlei gedachten en hoe deze ook weer voorbij gaan."* Deze denkwijze helpt mij heel erg wanneer ik me even niet goed voel of stress ervaar. Door enkel te beseffen dat onaangename gevoelens ook voorbij gaan, ga ik me op het moment zelf al beter en kalmer voelen.

Tijdens de mindfulness-training kregen we de opdracht om verschillende dagelijkse handelingen in aandacht uit te voeren. Ook dit is iets wat mij is bijgebleven van de mindfulness-training. Door bijvoorbeeld tijdens het tandenpoetsen, eten, autorijden, enzovoort, enkel je aandacht te richten op wat je aan het doen bent, in plaats van met je gedachten af te dwalen, leer je te leven in het moment. Dit helpt mij enorm om met stressvolle momenten om te gaan en te focussen op het huidige moment.

Ten slotte heb ik ook onthouden dat mindfulness een methode is die nog goed van pas zou kunnen komen in mijn latere leven. Tijdens de mindfulness-training ben ik in contact gekomen met deelnemers die last hadden van een burn-out of depressie. Deze deelnemers gebruiken mindfulness als remedie tegen deze mentale problemen. Indien ik ook ooit last zou krijgen van mentale problemen, ben ik ervan overtuigd dat mindfulness mij zou kunnen helpen in het herstelproces. Dit komt ook naar voren in de veldnota's van 22 maart 2023 (sessie 8): *"Mindfulness kan ooit nog van pas komen als ik slecht in mijn vel zou zitten."*

We kunnen concluderen dat iedereen iets kan leren uit mindfulness-trainingen. Over het algemeen leren werknemers 7 belangrijke lessen: focussen op het hier en nu, de huidige situatie accepteren, luisteren naar het lichaam en uit de drukte stappen, hoe met gedachten omgaan, aandachtig zijn bij wat je doet, zintuigen gebruiken, en mediteren. Nieuwsgierige werknemers onthouden vooral tips om met stress om te gaan, terwijl werknemers met burn-outklachten levensveranderende inzichten krijgen tijdens mindfulness-trainingen.

Na de mindfulness-training

De toepassing verwatert

Het toepassen van mindfulness verwatert na het volgen van een mindfulness-training. Bij werknemers met burn-outklachten fluctueert het gebruik van mindfulness naargelang hun mentale toestand. Nieuwsgierige werknemers gebruiken mindfulness nog af en toe ter ontspanning.

Werknemers gebruiken mindfulness steeds minder na het einde van een mindfulness-training. Respondent 8 vertelt hierover het volgende:

"Soms hebt ge er ook wat meer nood aan en dan kunt ge het ook weer toepassen. Het hangt ook een beetje van de seizoenen af, hoeveel werk er is, hoe het met mezelf gaat, met mijn gezondheid, met mijn emotionele toestand. En als alles goed gaat, zijt ge al eens geneigd om het wat minder te gaan doen. Ik ben eerder het type van, als het over mindfulness gaat, dat komt en dat gaat, dat komt zo in golven." (Respondent 8, werknemer)

We besluiten dat bij werknemers met burn-outklachten het toepassen van mindfulness fluctueert naargelang hun mentale toestand. Op momenten dat het goed gaat in hun leven verdwijnt de aandacht voor mindfulness. Maar wanneer ze minder goed in hun vel zitten grijpen ze bewust terug naar mindfulness en voelen ze de nood om dagelijks mindfulness-oefeningen of meditaties uit te

voeren. Hieruit kunnen we afleiden dat werknemers met burn-outklachten mindfulness zien als een remedie tegen een slechte mentale toestand.

Anderzijds gebruiken nieuwsgierige werknemers mindfulness nog af en toe. Ze vinden het leuk om mindfulness-oefeningen uit te voeren, maar hebben niet de behoefte om het dagelijks te doen. Nieuwsgierige werknemers passen mindfulness toe op hun eigen manier. Sommigen hebben een mindfulness-app om te mediteren, terwijl anderen mindfulness-oefeningen gebruiken tijdens het sporten of om te kunnen slapen. Hieruit leiden we af dat nieuwsgierige werknemers mindfulness gebruiken ter ontspanning. Op de vraag: "Wanneer gebruik je mindfulness nog in je dagelijks leven?" antwoordde respondent 6 het volgende:

"Als ik niet kan slapen. Gewoon de bodyscan [een mindfulness-oefening waarbij het lichaam wordt overlopen in aandacht], dus beginnen bij je grote teen en dan maar hopen dat je ergens bij je knieën al in slaap valt want als je bij je hoofd bent dan kan je weer opnieuw beginnen (lacht)." (Respondent 6, werknemer)

Er zijn een aantal redenen waarom werknemers mindfulness niet dagelijks blijven toepassen na het volgen van een mindfulness-training. Ten eerste kost het veel tijd en inspanning. Werknemers vinden het moeilijk om elke dag tijd vrij te maken voor mindfulness-oefeningen en meditaties. Ten tweede is mindfulness individueel. Tijdens een mindfulness-training maak je een ontwikkeling door als individu, maar als individu sta je in een bredere omgeving met mensen die niet dezelfde ontwikkeling hebben doorgemaakt. Hierdoor is het als individu zeer moeilijk om mindful te blijven handelen in een niet-mindful omgeving. Ten slotte is er een gebrek aan mindfulness-activiteiten binnen de maatschappij. Hierdoor is het voor werknemers moeilijk om na het einde van een mindfulness-training via andere manieren met mindfulness in aanraking te komen.

Respondent 3 vertelde het volgende:

"Ik denk eigenlijk dat mindfulness meer geïntegreerd moet worden in de maatschappij, dat iedereen gewoon een mindfulness-training kan volgen of aan mindfulness kan doen, want ik geloof echt dat dit zoveel mensen zou kunnen helpen." (Respondent 3, werknemer)

Hieruit kunnen we concluderen dat de oplossing voor het hervallen in het oude gedrag na het volgen van een mindfulness-training is om mindfulness meer te integreren in de maatschappij. Dit kan op verschillende manieren. Werknemers vinden dat bedrijven jaarlijks een vorm van mindfulness aan hun werknemers zouden moeten aanbieden. Hierdoor krijgen nieuwe werknemers, of werknemers die vorige keer niet hebben deelgenomen, de kans om met mindfulness in aanraking te komen. Bovendien vinden werknemers dat mindfulness geïntegreerd moet worden via het onderwijs. Hierdoor zal iedereen op jonge leeftijd met mindfulness in contact komen.

Wanneer we respondent 8 vroegen waarom mindfulness meer geïntegreerd moet worden binnen de maatschappij antwoordde hij het volgende:

"Ik denk dat de maatschappij daar in zijn geheel mee zou kunnen gebaat zijn, als meer mensen daar eigenlijk al van jongere leeftijd mee bekend raken of oefeningen rond doen."

Niet zo zeer in de sfeer van "oh, let's all be happy", nee maar gewoon omdat de verwachtingen en de prestatiedrang van onze huidige moderne maatschappij zo hoog zijn en dat ge als maar meer ziet hoe mensen daar eigenlijk aan ten onder gaan, aan die verwachtingen, aan die prestatiedruk." (Respondent 8, werknemer)

Hieruit leiden we af dat werknemers vinden dat iedereen van jongs af aan kennis moet maken met mindfulness. Dit heeft een aantal voordelen. Ten eerste verdwijnt het taboe rond mindfulness, omdat iedereen ermee in aanraking is gekomen. Ten tweede zal je als individu niet meer terecht komen in een niet-mindful omgeving. Vervolgens ervaren werknemers dat de huidige maatschappij te veel verwachtingen heeft en er te veel druk wordt gelegd op prestaties. Mindfulness kan ervoor zorgen dat mensen op jonge leeftijd veerkrachtiger en mentaal sterker worden om met deze prestatiegedreven maatschappij te kunnen omgaan. Ten slotte zou mindfulness gebruikt kunnen worden als preventie om met psychische ziektes, aandoeningen en bepaalde persoonlijkheidskenmerken zoals hoogsensitiviteit en perfectionisme te kunnen omgaan.

De mindfulness-trainers binnen dit onderzoek hebben zelf ook ervaren dat het toepassen van mindfulness na het volgen van een mindfulness-training verwatert. Respondent 1 vertelde hierover het volgende:

"Ik heb dus twee keer de 8-weekse MBSR training gevolgd, en mijn persoonlijke ervaring is dat je vrij makkelijker weer hervalt in je oude gedrag. Het is helemaal niet zo makkelijk om na een 8-weekse training, om dan helemaal mindful te zijn. Eigenlijk is het zijn van mindfulness-trainer een heel egoïstisch beroep (lacht), want iedere keer als ik met mensen werk word ik er zelf ook weer aan herinnerd terwijl ik de methodiek en theorie overbreng aan anderen, maar zorg ik eigenlijk automatisch ook weer voor mezelf." (Respondent 1, mindfulness-trainer)

Hieruit kunnen we concluderen dat mindfulness-trainers, dankzij hun beroep, niet meer hervallen in hun oude gedrag. Het aanbieden van mindfulness-trainingen is voor mindfulness-trainers een reflectiemoment waardoor ze mindful blijven handelen.

Hieronder een quote van respondent 9:

"Maar ik mis hier wel, hier is bijvoorbeeld geen centrum waar ge kunt gaan mediteren ofzo hè, ja ik mis toch wel veel activiteiten rond mindfulness. Hier en daar hebt ge wel een trainer, maar er is niet zo veel." (Respondent 9, mindfulness-trainer)

Zoals we besproken hebben bij de werknemers, vinden ook mindfulness-trainers dat er een gebrek is aan mindfulness-activiteiten. Volgens mindfulness-trainers is dit een oorzaak voor het minder toepassen van mindfulness na een training. Hieruit kunnen we afleiden dat het niet eenvoudig is om als individu mindfulness-oefeningen te blijven uitvoeren. Het samen beoefenen van mindfulness creëert een bepaalde mate van motivatie waardoor mensen mindful blijven handelen.

Ik moet eerlijk toegeven dat het toepassen van mindfulness is verminderd na het einde van de mindfulness-training. Net zoals bij de nieuwsgierige werknemers in dit onderzoek, probeer ik mindfulness nog af en toe toe te passen. Dit doe ik omdat ik het gewoon leuk vind om te doen, of omdat het zeer nuttig kan zijn wanneer ik stress ervaar. Er zijn een aantal korte mindfulness-oefeningen die ik nog regelmatig probeer uit te voeren. Zoals bijvoorbeeld een ademhalingsoefening voordat ik ga slapen of eten/tandenpoetsen/wandelen in volledige aandacht.

Ik heb ervaren dat de aandacht voor mindfulness zeer snel verdwijnt omdat mijn leven bestaat uit gewoontepatronen en routines. Een groot deel van de dag voer ik handelingen uit zonder erbij na te denken. Maar vaak ben ik, zonder het op dat moment te beseffen, aan het dagdromen of piekeren. Om mindfulness meer te integreren in mijn leven is het volgens mij belangrijk om mindfulness te implementeren in mijn dagelijkse routine. Dit kan door verschillende handelingen die ik normaal op automatische piloot uitvoer, in volledige aandacht uit te voeren. Het is ook mogelijk om op vaste tijdstippen mindfulness-oefeningen te plannen. Hoewel ik beseft dat meer mindfulness integreren in mijn leven goed zou zijn, kan ik dit voorlopig niet opbrengen. Dit komt omdat ik op dit moment goed in mijn vel zit en niet de drang voel om mijn huidige mentale situatie te veranderen.

We kunnen concluderen dat werknemers met burn-outklachten mindfulness zien als een remedie tegen een zwakke mentale toestand en het enkel gebruiken wanneer ze niet goed in hun vel zitten. Nieuwsgierige werknemers daarentegen gebruiken mindfulness enkel nog ter ontspanning.

Mindfulness-trainingen aanbieden met verkeerde beweegredenen

Werknemers ervaren dat bedrijven mindfulness-trainingen aanbieden met verkeerde beweegredenen.

Respondent 8 vertelde het volgende:

"Wat mijn indruk is, is dat veel organisaties met HR-afdelingen die hebben een soort van to-do list met dingen die ze af moeten vinken om een goede werkgever te zijn en hun werknemers zo veel mogelijk te faciliteren. En ik heb het gevoel dat bedrijven gewoon een mindfulness-training doen om zo een puntje op de to-do list te kunnen afvinken. En dan hebben ze het gevoel van ja, dan hebben we dit weer gedaan en nu kunnen we weer door."
(Respondent 8, werknemer)

Hieruit kunnen we besluiten dat sommige bedrijven via het aanbieden van een mindfulness-training willen aantonen dat ze met het welzijn van hun werknemers bezig zijn, zonder dat dit hun voornaamste prioriteit is. Druk en stress bij werknemers binnen organisatieculturen kunnen echter niet alleen opgelost worden door het aanbieden van een mindfulness-training. We concluderen dat mindfulness-trainingen door bedrijven vaak worden gezien als een *quick-fix* om problematieken bij werknemers aan te pakken.

Anderzijds zijn er bedrijven die mindfulness-trainingen aanbieden om hun rendement te verhogen. Ze hopen dat een mindfulness-training het ziekteverzuim kan verminderen en de productiviteit van

werknemers kan bevorderen. Tijdens de opleiding worden mindfulness-trainers aangeraden om, voor het starten van een training, de beweegredenen van het bedrijf te achterhalen. Wanneer mindfulness-trainers merken dat een bedrijf alleen een mindfulness-training wil aanbieden om het rendement te verhogen, wordt hen afgeraden om de training te geven. Dit vinden wij opmerkelijk. Hoewel bedrijven mindfulness-trainingen zouden aanbieden met verkeerde beweegredenen, kunnen werknemers er volgens ons toch nog voordelen uit halen. De gegeven mindfulness-training blijft hetzelfde, al dan niet aangeboden met de juiste beweegredenen.

We kunnen concluderen dat werknemers ervaren dat bedrijven mindfulness-trainingen aanbieden met verkeerde beweegredenen. Sommige bedrijven gebruiken een mindfulness-training als *quick-fix* om problematieken bij werknemers op te lossen, terwijl andere een mindfulness-training aanbieden om het rendement te verhogen.

In dit hoofdstuk hebben we de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek gerapporteerd. We hebben de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties opgedeeld in drie momenten: ervaringen vóór, tijdens en na de deelname. Vóór de deelname aan een mindfulness-training hebben werknemers vooroordelen over mindfulness, namelijk dat mindfulness zweverig is. Ondanks deze vooroordelen nemen werknemers toch deel aan een mindfulness-training via het werk. Hier zijn twee redenen voor: burn-outklachten en nieuwsgierigheid. Tijdens een mindfulness-training wordt voor de werknemers duidelijk wat mindfulness is, namelijk een manier van leven die aangeleerd kan worden via training. Werknemers met burn-outklachten hebben de drijfveer om dagelijks te oefenen, terwijl nieuwsgierige werknemers dit niet kunnen opbrengen. Hoewel werknemers aan het begin van een mindfulness-training gespannen zijn en een onwennig gevoel hebben, vinden ze het daarna vooral een aangenaam en rustgevend gebeuren. De mindfulness-trainingen binnen bedrijven vinden plaats in groep. Hoewel werknemers voorstander zijn van groepstrainingen, vinden mindfulness-trainers individuele trainingen beter. Vervolgens hebben we besproken dat mindfulness-trainingen leerrijk zijn voor iedereen. Werknemers met burn-outklachten krijgen levensveranderende inzichten, terwijl nieuwsgierige werknemers tips onthouden om met stress om te gaan. Na het volgen van een mindfulness-training verwatert het toepassen van mindfulness. De oplossing hiervoor is om mindfulness meer te integreren binnen de maatschappij. Ten slotte hebben we besproken dat bedrijven mindfulness-trainingen aanbieden uit verkeerde beweegredenen. In het volgende hoofdstuk, de discussie, zullen de resultaten geïnterpreteerd en verklaard worden. Bovendien zullen we de resultaten van dit onderzoek vergelijken met de bestaande literatuur over corporate mindfulness.

Discussie

Binnen dit hoofdstuk gaan we in op de betekenis van de onderzoeksresultaten en zullen we deze interpreteren. Er wordt geëvalueerd hoe de belangrijkste bevindingen van het onderzoek verband houden met de bestaande literatuur. Bovendien zullen er suggesties voor vervolgonderzoek gegeven worden.

Uit de resultaten blijkt dat werknemers vooroordelen hebben over mindfulness, namelijk dat mindfulness zweverig is. Deze vooroordelen vormen een drempel voor werknemers om deel te nemen aan een mindfulness-training. Een mogelijke verklaring hiervoor hebben we in de literatuur niet gevonden. Volgens huidig onderzoek zijn werknemers onvoldoende geïnformeerd over de werking en de voordelen van een mindfulness-training. Bovendien creëren deze vooroordelen een taboe rond mindfulness waardoor werknemers niet durven deelnemen aan een mindfulness-training uit angst voor de reacties van collega's.

Binnen dit onderzoek zijn we tot de conclusie gekomen dat er twee redenen zijn waarom werknemers deelnemen aan mindfulness-trainingen via het werk: burn-outklachten en nieuwsgierigheid. Het gemak om een mindfulness-training via het werk te volgen geeft uiteindelijk de doorslag voor werknemers om deel te nemen. Dit resultaat komt niet overeen met eerder onderzoek van Chaskalson (2011). Volgens Chaskalson (2011) worden mindfulness-trainingen door bedrijven gebruikt om de effecten van stress te verminderen bij werknemers die door de aard van hun job het risico lopen op hoge niveaus van stress. Hieruit kunnen we afleiden dat enkel werknemers die stress hebben door hun werk deelnemen aan mindfulness-trainingen (Chaskalson, 2011). Onze resultaten verschillen met de literatuur omdat beide studies vertrekken vanuit een ander perspectief. Het onderzoek van Chaskalson (2011) vertrekt vanuit het perspectief van de bedrijven, terwijl ons onderzoek vertrekt vanuit het perspectief van de werknemers. Volgens ons onderzoek zijn er meerdere redenen om deel te nemen aan een mindfulness-training. Zowel werknemers die last hebben van stress door hun werk, als werknemers die door privéomstandigheden niet goed in hun vel zitten, als werknemers die nieuwsgierig zijn naar mindfulness nemen deel aan mindfulness-trainingen.

Het is interessant dat de respondenten van dit onderzoek mindfulness beschrijven als "een manier van leven waarbij men zich focust op het hier en nu". Deze resultaten komen overeen met eerdere studies van Kabat-Zinn (2015). De grondlegger van mindfulness definieert mindfulness als: "het doelgericht aandacht hebben voor de ervaringen in het huidige moment, het 'hier en nu', zonder deze ervaringen te veroordelen of erop te reageren" (Kabat-Zinn, 2015). De overeenkomst tussen onze resultaten en de literatuur heeft een logische verklaring. De mindfulness-training die de werknemers binnen dit onderzoek gevolgd hebben (de MBSR-training), is namelijk oorspronkelijk ontwikkeld door Jon Kabat-Zinn.

Zoals besproken in de literatuurstudie ontwikkelde Jon Kabat-Zinn de MBSR-training om mindfulness aan patiënten aan te leren (Kabat-Zinn, 2015). Ook binnen dit onderzoek halen werknemers aan dat mindfulness aangeleerd kan worden via training. Om mindfulness aan te leren is dagelijks oefenen vereist. Uit de resultaten blijkt dat werknemers met burn-outklachten dagelijks

mindfulness-oefeningen uitvoeren, terwijl nieuwsgierige werknemers nauwelijks oefenen. Binnen de literatuur hebben we geen mogelijke verklaring gevonden voor dit resultaat omdat er nog geen studies zijn die onderzoek doen naar de bereidheid tot oefenen van deelnemers van mindfulness-trainingen. Daarom kan het interessant zijn om in de toekomst te onderzoeken waarom deelnemers met burn-outklachten wel oefenen, terwijl nieuwsgierige deelnemers dit niet kunnen opbrengen. Volgens ons onderzoek ligt aan dit resultaat ten grondslag dat werknemers met burn-outklachten een drijfveer hebben om tijd en inspanning te steken in mindfulness-oefeningen omdat ze niet goed in hun vel zitten en hun huidige mentale toestand willen veranderen. Nieuwsgierige werknemers hebben daarentegen deze drijfveer niet, waardoor ze het niet kunnen opbrengen om tijd vrij te maken om te oefenen.

Uit dit onderzoek blijkt dat een mindfulness-training een rollercoaster aan emoties is voor werknemers. Bij de start zijn werknemers gespannen, voelen ze zich onwennig en hebben ze zelfs bedenkingen bij de training. Eenmaal de training vordert komen werknemers tot rust en amuseren ze zich. Een belangrijke bevinding is dat nieuwsgierige werknemers soms echter op hun honger blijven zitten wat betreft het aanleren van mindfulness-oefeningen, terwijl werknemers met burn-outklachten een mindfulness-training bij momenten als onprettig kunnen ervaren omdat ze geconfronteerd kunnen worden met hun huidige mentale toestand. Deze bevindingen zijn nieuw ten opzichte van de bestaande literatuur. We vermoeden dat de reden hiervoor is dat bestaande studies enkel onderzoek doen naar de (positieve) effecten van mindfulness-trainingen op werknemers, en niet naar hoe werknemers deze mindfulness-trainingen ervaren.

Mindfulness-trainingen binnen bedrijven worden aangeboden in groep. Een opvallende bevinding is dat werknemers voorstander zijn van mindfulness-trainingen in groep. Deze bevinding strookt niet met de verwachting dat werknemers het lastig vinden om over hun gedachten en gevoelens te praten in het bijzijn van anderen. We hebben binnen de bestaande literatuur geen verklaring gevonden voor dit resultaat. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat tijdens mindfulness-trainingen de juiste sfeer gecreëerd wordt waardoor deelnemers zich op hun gemak voelen. Uit dit onderzoek is gebleken dat een bestaande werkrelatie tussen deelnemers een drempel zou kunnen vormen voor werknemers met burn-outklachten om zich volledig bloot te geven tijdens een mindfulness-training. Het advies voor vervolgonderzoek is om in de toekomst onderzoek te doen naar de effecten van het groepsgebeuren op deelnemers van mindfulness-trainingen.

De resultaten van dit onderzoek wijzen uit dat werknemers 7 belangrijke lessen leren tijdens een mindfulness-training. Werknemers leren onder andere om zich te focussen op het hier en nu en om te luisteren naar het lichaam en uit de drukte te stappen. Deze resultaten bevestigen het standpunt van Bonde, Mikkelsen, Fjorback, en Juul (2022) die hebben aangetoond dat deelnemers aan mindfulness-based interventies (MBI's) een verbeterd vermogen hebben om bewust te zijn in het huidige moment, tijd te nemen voor zichzelf en mindful te zijn in het dagelijks leven. Bovendien hebben de 7 belangrijke lessen als onderliggend doel om het stressniveau van werknemers te verminderen en de mentale gezondheid te verbeteren. Deze resultaten komen overeen met eerdere studies die uitwezen dat de deelname aan een MBI positieve effecten heeft op de mentale gezondheid. In de literatuur hebben we gezien dat mindfulness-trainingen bijdragen tot het verminderen van stressklachten, psychologische onrust, burn-outklachten, emotionele uitputting,

enzovoort (Vonderlin, Biermann, Bohus, & Lyssenko, 2020; Janssen, Heerkens, Kuijer, van der Heijden, & Engels, 2018; Virgili, 2015). Ten slotte blijkt uit ons onderzoek dat werknemers met burn-outklachten levensveranderende inzichten hebben gekregen tijdens de mindfulness-training, terwijl nieuwsgierige werknemers tips onthouden om met stress om te gaan. Deze resultaten hangen samen met een studie van Huang, Li, Huang, en Tang (2015) die onderzoek hebben gedaan naar de effectiviteit van MBI's voor werknemers met een slechte geestelijke gezondheid (in ons onderzoek 'werknemers met burn-outklachten' genoemd). Deze onderzoekers zijn in hun studie tot de conclusie gekomen dat werknemers met een slechte geestelijke gezondheid in vergelijking met de controlegroep (in ons onderzoek 'nieuwsgierige werknemers' genoemd) lagere niveaus van psychologische onrust, stress en langdurige vermoeidheid vertoonden na het volgen van een MBI op het werk (Huang, Li, Huang, & Tang, 2015). Een mogelijke verklaring voor dit resultaat ligt volgens ons in de bereidheid tot oefenen van werknemers. Volgens ons onderzoek oefenen werknemers met burn-outklachten dagelijks, waardoor de positieve effecten van mindfulness een veel grotere impact hebben op het leven van deze werknemers. Nieuwsgierige werknemers oefenen daarentegen nauwelijks, waardoor ze niet volledig kunnen profiteren van de voordelen van mindfulness, en daarom slechts spreken over "tips om met stress om te gaan".

Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat mindfulness, en het volgen van een mindfulness-training, positieve effecten heeft op de werkbetrokkenheid en werktevredenheid van werknemers (Liu, Xin, Shen, He, & Liu, 2019; Leroy, Anseel, Dimitrova, & Sels, 2013; Wiroko & Evanytha, 2019; Saini, 2020; Charoensukmongkol, 2013). Tijdens de interviews hebben we gevraagd naar de positieve effecten van mindfulness op de werkbetrokkenheid en werktevredenheid, maar de respondenten zijn hier niet verder op ingegaan. De werknemers binnen dit onderzoek hebben enkel de voordelen van mindfulness op persoonlijk vlak aangehaald. Daarom kan dit onderzoek niet aantonen dat mindfulness-trainingen kunnen bijdragen aan een verhoging van de werkbetrokkenheid en werktevredenheid van werknemers.

Uit huidig onderzoek blijkt dat het toepassen van mindfulness verwatert na het volgen van een mindfulness-training. Binnen de literatuur over MBI's hebben we geen studies gevonden die deze resultaten hebben onderzocht. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat het veel tijd en inspanning vraagt om mindfulness te blijven toepassen. Een opvallende bevinding is dat bij werknemers met burn-outklachten het toepassen van mindfulness fluctueert naargelang hun mentale toestand, terwijl nieuwsgierige werknemers mindfulness slechts af en toe gebruiken ter ontspanning.

Ten slotte blijkt uit de resultaten dat sommige respondenten ervaren dat bedrijven mindfulness-trainingen aanbieden met verkeerde beweegredenen. Volgens deze respondenten gebruiken bedrijven mindfulness als een *quick-fix* om problematieken bij werknemers aan te pakken. Deze resultaten ondersteunen het standpunt van Purser en Loy (2013) die in hun werk hun kritiek op de corporate mindfulness-beweging uiten. Volgens Purser en Loy (2013) zijn bedrijven massaal op de corporate mindfulness wagon gesprongen omdat het een zekere last afschuift van het bedrijf naar de werknemer. Door het aanbieden van mindfulness-trainingen hoeven bedrijven namelijk niet op zoek te gaan naar de onderliggende oorzaken waarom stress bij werknemers ontstaat (R. Purser & Loy, 2013). Bovendien blijkt uit de resultaten dat bedrijven een mindfulness-training aanbieden met

als doel hun rendement te verhogen. Ook dit komt overeen met de studie van Purser en Loy (2013) die aangeeft dat de mindfulness-beweging een winstgevende branche is geworden waarbij aanbieders van mindfulness-trainingen bedrijven verzekeren dat het de efficiëntie binnen het bedrijf zal verbeteren. Tijdens de interviews met mindfulness-trainers is naar voren gekomen dat dit niet de insteek is van mindfulness-trainingen.

Binnen deze discussie hebben we onze onderzoeksresultaten vergeleken met de bestaande literatuur en suggesties voor vervolgonderzoek gegeven. In het volgende hoofdstuk van deze thesis, de conclusie, zal de onderzoeksvraag beantwoord worden en bespreken we de implicaties van dit onderzoek. Bovendien zullen de beperkingen van het onderzoek aan bod komen.

Conclusie

In dit onderzoek is gezocht naar een antwoord op de vraag: "Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?". Hiervoor is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Er zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen met werknemers en mindfulness-trainers. Daarnaast werden auto-etnografische data verzameld door zelf deel te nemen aan een 8-weekse mindfulness-training.

Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat werknemers, ondanks hun vooroordelen over mindfulness, de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties als positief ervaren. Werknemers vinden het prettig en rustgevend om mindfulness-oefeningen uit te voeren, voelen zich aangenaam en ontspannen tijdens een training en zijn voorstander van groepstrainingen. Bovendien leren nieuwsgierige werknemers tips om met stress om te gaan, terwijl werknemers met burn-outklachten levensveranderende inzichten krijgen die hen helpen bij hun herstel. Ten tweede is uit dit onderzoek gebleken dat mindfulness-trainingen vooral effectief zijn als remedie tegen burn-outklachten. Men moet veel tijd en inspanning steken in de beoefening van mindfulness om er maximaal profijt uit te halen. Uit de resultaten blijkt dat enkel werknemers met burn-outklachten hiertoe in staat zijn. Hun slechte mentale toestand is de drijfveer om elke dag tijd en inspanning te steken in mindfulness. Omdat werknemers met burn-outklachten elke dag oefenen, is de impact van een mindfulness-training op hun leven veel groter en kunnen ze maximaal genieten van de voordelen van mindfulness.

Dit onderzoek is een aanvulling op de bestaande literatuur over de rol van mindfulness-praktijken in organisaties omdat eerdere studies geen conclusies hebben gegeven over de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen. Op basis van dit onderzoek zouden bedrijven in de toekomst meer moeten inzetten op mindfulness-trainingen op de werkplek omdat uit de resultaten blijkt dat werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties als positief ervaren en het kan dienen als remedie tegen burn-outklachten. Bovendien heeft dit onderzoek ook een praktische relevantie. Zowel werkgevers als aanbieders van mindfulness-trainingen krijgen via dit onderzoek inzicht in hoe werknemers mindfulness-trainingen binnen bedrijven ervaren. Beide partijen kunnen hier in de toekomst rekening mee houden om het aanbieden van mindfulness-praktijken binnen organisaties te optimaliseren.

Binnen dit onderzoek is geconcludeerd dat werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties als positief ervaren. We moeten er echter rekening mee houden dat de kans bestaat dat enkel werknemers die een mindfulness-training als positief hebben ervaren willen meewerken aan een onderzoek over mindfulness. Bovendien werd in dit onderzoek slechts een beperkt aantal interviews afgenomen en kan er dus enkel over een beperkt aantal ervaringen gerapporteerd worden. Ten slotte was het niet altijd makkelijk om met respondenten over hun ervaringen te praten. Bij het merendeel van de respondenten was een burn-out of depressie de aanleiding om een mindfulness-training te volgen. Dat lag bij sommige respondenten nog gevoelig, waardoor het moeilijk was om in te schatten hoe ver we konden doorvragen.

Referentielijst

- Adams, T. E., Ellis, C., & Jones, S. H. (2017). Autoethnography. *The international encyclopedia of communication research methods*, 1-11.
- Baarda, B., Bakker, E., Boullart, A., Julsing, M., Fischer, T., Peters, V., & van der Velden, T. (2018). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (Vierde druk ed.). Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baer, R. A., & Krietemeyer, J. (2006). Overview of mindfulness-and acceptance-based treatment approaches. *Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's guide to evidence base and applications*, 3-27.
- Baile-Cordier, J., Rouvelin, P., Savoli, A., & Vieira-Da-Cunha, J. (2022). An integrative model of corporate mindfulness: A systematic literature review. *Canadian journal of administrative sciences*, 39(2), 199-212. doi:10.1002/cjas.1655
- Bonde, E. H., Mikkelsen, E. G., Fjorback, L. O., & Juul, L. (2022). Impacting employees' and managers' mental health skills using a workplace-adapted mindfulness-based intervention. *Frontiers in psychology*, 13, 1020454-1020454. doi:10.3389/fpsyg.2022.1020454
- Calcagni, C. C., Salanova, M., Llorens, S., Bellosta-Batalla, M., Martínez-Rubio, D., & Martínez Borrás, R. (2021). Differential Effects of Mindfulness-Based Intervention Programs at Work on Psychological Wellbeing and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 12, 715146-715146. doi:10.3389/fpsyg.2021.715146
- Cederström, C., & Spicer, A. (2015). *The wellness syndrome*: John Wiley & Sons.
- Charoensukmongkol, P. (2013). The contributions of mindfulness meditation on burnout, coping strategy, and job satisfaction: Evidence from Thailand. *Journal of management & organization*, 19(5), 544-558. doi:10.1017/jmo.2014.8
- Chaskalson, M. (2011). *The mindful workplace: developing resilient individuals and resonant organizations with MBSR*: John Wiley & Sons.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory* (4 ed.). Los Angeles, Calif: Sage.
- Desart, S., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2017). Op zoek naar een nieuwe definitie van burn-out. *Tijdsch. Steunpunt Werk*, 1(2017), 90-91.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management*: Emerald Group Publishing Limited.
- Hede, A. (2010). The dynamics of mindfulness in managing emotions and stress. *Journal of Management Development*, 29(1), 94-110.
- Huang, S.-L., Li, R.-H., Huang, F.-Y., & Tang, F.-C. (2015). The Potential for Mindfulness-Based Intervention in Workplace Mental Health Promotion: Results of a Randomized Controlled Trial. *PLoS One*, 10(9), e0138089-e0138089. doi:10.1371/journal.pone.0138089
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijter, W., van der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. *PLoS One*, 13(1), e0191332-e0191332. doi:10.1371/journal.pone.0191332

- Jones, S. H., Adams, T. E., & Ellis, C. (2016). *Handbook of autoethnography*: Routledge.
- Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6(6), 1481-1483. doi:10.1007/s12671-015-0456-x
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of vocational behavior*, 82(3), 238-247. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.012
- Liu, S., Xin, H., Shen, L., He, J., & Liu, J. (2019). The Influence of Individual and Team Mindfulness on Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 10, 2928-2928. doi:10.3389/fpsyg.2019.02928
- Mortelmans, D. (2020). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (Derde uitgave ed.). Leuven: Acco.
- Organization, W. H. (2022). World mental health report: transforming mental health for all.
- Purser, R., & Loy, D. (2013). Beyond mcmindfulness. *Huffington post*, 1(7), 13.
- Purser, R. E. (2018). Critical perspectives on corporate mindfulness. In (Vol. 15, pp. 105-108): Taylor & Francis.
- Saini, D. (2020). Does Mindfulness & Happiness Predict Job Satisfaction among Indian Employees? *Indian journal of industrial relations*, 56(1), 144.
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., Booij, M. c., Beltman, S., Booy, A., & Borggreve, A. (2015). *Methoden en technieken van onderzoek* (7 ed.). Amsterdam: Pearson Benelux.
- Shapiro, S. L. (2009). The integration of mindfulness and psychology. *Journal of clinical psychology*, 65(6), 555-560.
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-Based Interventions Reduce Psychological Distress in Working Adults: a Meta-Analysis of Intervention Studies. *Mindfulness*, 6(2), 326-337. doi:10.1007/s12671-013-0264-0
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-Based Programs in the Workplace: a Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598. doi:10.1007/s12671-020-01328-3
- Wall, S. (2008). Easier said than done: Writing an autoethnography. *International journal of qualitative methods*, 7(1), 38-53.
- Wiroko, E. P., & Evanytha, E. (2019). MINDFULNESS AND WORK ENGAGEMENT AMONG GENERATION Y. *Psycho Idea*, 17(2), 154-163. doi:10.30595/psychoidea.v17i2.4244

Bijlagen

Bijlage 1: Beschrijvende kenmerken respondenten

Respondent	Type respondent	Reden deelname	Woonplaats	Geslacht	Leeftijd
Respondent 1	Mindfulness-trainer	Burn-outklachten	Nederland	Vrouw	42 jaar
Respondent 2	Mindfulness-trainer	Burn-outklachten	België	Vrouw	62 jaar
Respondent 3	Werknemer	Burn-outklachten	België	Vrouw	51 jaar
Respondent 4	Werknemer	Burn-outklachten	België	Vrouw	64 jaar
Respondent 5	Werknemer	Nieuwsgierigheid	Nederland	Man	34 jaar
Respondent 6	Werknemer	Nieuwsgierigheid	Nederland	Man	44 jaar
Respondent 7	Werknemer	Burn-outklachten	Nederland	Vrouw	31 jaar
Respondent 8	Werknemer	Burn-outklachten	België	Man	49 jaar
Respondent 9	Mindfulness-trainer	Burn-outklachten	België	Vrouw	58 jaar

Bijlage 2: Informed consent

Titel van het onderzoek: De rol van mindfulness-praktijken in organisaties

Onderzoeksvraag: Hoe ervaren werknemers de deelname aan mindfulness-trainingen binnen organisaties?

Naam + contactgegevens onderzoeker: Ferre Joosten 0477/ 52 23 95

Duur van het interview: +/- 60 min.

1. Ik begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
2. Ik weet dat ik zal deelnemen aan: een individueel interview in het kader van het opleidingsonderdeel Masterproef (4502) uit de opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen (innovatie en ondernemerschap) van de Universiteit Hasselt.
3. Ik begrijp dat mijn deelname aan deze studie vrijwillig is. Ik ben voldoende op de hoogte gesteld dat ik de studie op ieder moment kan stopzetten zonder dat ik daarvoor een reden hoeft te geven en zonder dat daaruit nadeel voor mij mag ontstaan, en dat mijn deelname aan deze studie door de onderzoekers op ieder moment kan worden stopgezet.
4. De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor onderzoeksdoeleinden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd, er wordt gewerkt met een pseudoniem, en de vertrouwelijkheid van de gegevens is in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd overeenkomstig de wetgeving ter zake.
5. Voor vragen weet ik dat ik na mijn deelname terecht kan bij: Ferre Joosten , via het mailadres ferre.joosten@student.uhasselt.be
6. Ik wil graag op de hoogte gehouden worden van de resultaten van dit onderzoek. De onderzoeker mag mij hiervoor contacteren op het volgende e-mailadres:.....
7. Voor eventuele klachten of andere bezorgdheden omtrent ethische aspecten van deze studie kan ik contact opnemen met dr. Hannelore Van den Abeele, via het e-mailadres: hannelore.vandenabeele@uhasselt.be
8. Ik geef wel / geen toestemming (schrappen wat niet past) tot het maken van een audio-opname van het interview.

Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en heb antwoord gekregen op al mijn vragen betreffende deze studie. Ik stem toe om deel te nemen.

Datum:

Naam en handtekening betrokken persoon:

Naam en handtekening onderzoeker:

Bijlage 3: Interviewleidraad

Interviewleidraad werknemers:

Inleiding

- Laat ik mij eerst even voorstellen. Ik ben Ferre Joosten, een master student Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit van Hasselt. In het kader van mijn masterthesis voer ik een onderzoek uit naar de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen. De bedoeling van het onderzoek is om, aan de hand van interviews met werknemers die hebben deelgenomen aan een mindfulness-training, de ervaringen over deze mindfulness-trainingen in kaart te kunnen brengen. Dat brengt mij tot bij u, ik ben ervan overtuigd dat u mij hier een inzicht in kan geven.
- Het interview zal ongeveer een uur duren en de vragen die ik u ga stellen hebben dus betrekking op uw ervaring over het volgen van een mindfulness-training. Ook wil ik er even op wijzen dat er geen juiste of foute antwoorden mogelijk zijn. Het is de bedoeling dat u de antwoorden zo ruim mogelijk beantwoordt. Alles wat u denkt of voelt en wat volgens u met de vraag te maken heeft, mag u aanhalen.
- Daarnaast verzeker ik u dat uw persoonlijke identiteit anoniem blijft tijdens het onderzoek. Dat is de reden waarom ik in dit onderzoek met pseudoniemen werk. Ook zal al de informatie vertrouwelijk behandeld worden en enkel gebruikt worden voor academische doeleinden. Tot slot zal het gesprek opgenomen worden, maar dit dient enkel en alleen om de latere verwerking van het interview te vergemakkelijken.
- Hebt u hierover nog vragen of bedenkingen?
- Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd, en dan zullen we nu doorgaan met de vragen.

Openingsvragen

- Kan u zichzelf even voorstellen?
 - Naam, leeftijd, beroep, woonplaats, gezinssituatie (burgerlijke stand, kinderen,...), hobby's,...

Inleidingsvragen

- Hoe bent u in contact gekomen met mindfulness?
- Als u mindfulness hoort, waar denkt u dan aan?
 - Wat is mindfulness voor u?

Transitievragen

- Wat vond u van mindfulness voordat u een mindfulness-training gevolgd had?
 - Hoe is uw beeld over mindfulness veranderd na het volgen van een training?
- Wat vindt u ervan dat organisaties mindfulness-trainingen aanbieden aan bedrijven?
 - Waarom?
- Wat vindt u van mindfulness-trainingen in het algemeen?
 - Waarom?

Sleutelvragen

- Aan welke mindfulness-training(en) heeft u deelgenomen?

- Zou u eens kunnen uitleggen hoe de mindfulness-training precies in zijn werk ging?
- Wat vond u van de mindfulness-training?
- Wat heeft u allemaal geleerd tijdens de training?
 - Zijn er dingen uit de training die u helpen in uw werkleven?
 - Zijn er dingen uit de training die u helpen in uw privéleven?
- Welk gevoel had u tijdens het volgen van de training?
 - Wat vond u ervan dat de mindfulness-training in groep werd gegeven?
 - Zijn hier voor u voordelen aan verbonden?
 - Zijn hier voor u nadelen aan verbonden?
- Welk gevoel had u na het volgen van de mindfulness-training?
- Wat was uw gevoel over de mindfulness-trainer, hoe kwam die persoon voor u over?
- Kreeg u ook mindfulness-oefeningen mee voor thuis?
 - Hoe verliep dit voor u?
- Wat waren uw verwachtingen voordat u aan de mindfulness-training deelnam?
 - Zijn er dingen die u hoopte te bereiken door het volgen van de training?
 - Op welke manier heeft de mindfulness-training voldaan aan uw verwachtingen?
 - Op welke manier heeft de mindfulness-training niet voldaan aan uw verwachtingen?
- Waarom heeft u deelgenomen aan een mindfulness-training?
 - Heeft u getwijfeld om deel te nemen aan een mindfulness-training via het werk?
 - Indien ja: Wat waren, voor u, de struikelblokken om deel te nemen aan een mindfulness-training via het werk?
 - Indien ja: Wat heeft de doorslag gegeven om deze training toch te volgen?
- Wat vindt u ervan dat het bedrijf waarvoor u werkt de mogelijkheid geeft aan zijn werknemers om een mindfulness-training te volgen?
 - Ervaart u binnen het bedrijf, bij de andere werknemers, een bepaald gevoel over deze mindfulness-trainingen?
 - Indien ja: Welk gevoel ervaart u bij de andere werknemers?
 - Waarom heeft het bedrijf, volgens u, een mindfulness-training aangeboden aan jullie?
- Gebruikt u mindfulness nog steeds in uw dagelijks leven?
 - Past u de aangeleerde technieken en tips van de mindfulness-training nog steeds toe?

Besluitende vragen

- Van alles wat hier vandaag aan bod is gekomen over mindfulness, wat is daarvan het meest belangrijk voor u?
- Ik zou u nog willen vragen of u eventueel nog iets wil toevoegen, nog opmerkingen heeft, of zelf nog vragen wilt stellen?
- Hierbij zijn we aan het einde gekomen van het interview en wil ik u van harte bedanken dat u heeft willen meewerken aan mijn onderzoek.

Interviewleidraad mindfulness-trainers:

Inleiding

- Laat ik mij eerst even voorstellen. Ik ben Ferre Joosten, een master student Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit van Hasselt. In het kader van mijn masterthesis voer ik een onderzoek uit naar de ervaringen van werknemers over hun deelname aan mindfulness-trainingen. Mij leek het ook zeer interessant om eens in contact te komen met iemand die deze mindfulness-trainingen aanbiedt, en dat brengt mij tot bij u. De bedoeling van het interview is om uw ervaringen over het aanbieden van mindfulness-trainingen in kaart te kunnen brengen. Ik ben ervan overtuigd dat u mij hier een inzicht in kan geven.
- Het interview zal ongeveer een uur duren en de vragen die ik u ga stellen hebben dus betrekking op uw ervaringen over mindfulness-trainingen. Ook wil ik er even op wijzen dat er geen juiste of foute antwoorden mogelijk zijn. Het is de bedoeling dat u de antwoorden zo ruim mogelijk beantwoordt. Alles wat u denkt of voelt en wat volgens u met de vraag te maken heeft, mag u aanhalen.
- Daarnaast verzeker ik u dat uw persoonlijke identiteit anoniem blijft tijdens het onderzoek. Dat is de reden waarom ik in dit onderzoek met pseudoniemen werk. Ook zal al de informatie vertrouwelijk behandeld worden en enkel gebruikt worden voor academische doeleinden. Tot slot zal het gesprek opgenomen worden, maar dit dient enkel en alleen om de latere verwerking van het interview te vergemakkelijken.
- Hebt u hierover nog vragen of bedenkingen?
- Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd, en dan zullen we nu doorgaan met de vragen.

Openingsvragen

- Kan u zichzelf even voorstellen?
 - Naam, leeftijd, beroep, woonplaats, gezinssituatie (burgerlijke stand, kinderen,...), hobby's,...
- Kan u het bedrijf waarvoor u werkt even kort voorstellen?
 - Wat doen jullie?

Inleidingsvragen

- Hoe bent u in contact gekomen met mindfulness?
- Als u mindfulness hoort, waar denkt u dan aan?
 - Wat is mindfulness voor u?

Transitievragen

- Wat vindt u van mindfulness-trainingen?
 - Waarom?
- Wat vindt u van de mindfulness-trainingen georganiseerd door het bedrijf waar u werkt?
 - Waarom?
- Wat vindt u ervan dat organisaties mindfulness-trainingen aanbieden aan bedrijven?
 - Waarom?
- Wat vindt u ervan dat bedrijven mindfulness-trainingen aanbieden aan werknemers?
 - Waarom?

Sleutelvragen

- Welke mindfulness-trainingen bieden jullie aan bedrijven en werknemers aan?
- Zou u eens kunnen uitleggen hoe deze training precies in zijn werk gaat?
- Wat vindt u van deze training?
 - Waarom?
 - Stel u zou uw eigen mindfulness-training mogen ontwikkelen, hoe zou die eruit zien?
- Hoe ervaart u het aanbieden van mindfulness-trainingen aan bedrijven/werknemers?
 - Verloopt het aanbieden van mindfulness-trainingen aan bedrijven ook soms moeilijk?
 - Hoe komt dit?
 - Hoe ervaart u het aanbieden van mindfulness-trainingen aan groepen?
 - Waarom?
- U heeft zelf ook ooit deelgenomen aan een mindfulness-training, welke mindfulness-training was dit?
 - Zou u eens kunnen uitleggen hoe de mindfulness-training precies in zijn werk ging?
 - Wat vond u van de mindfulness-training?
 - Wat heeft u allemaal geleerd tijdens de training?
 - Zijn er dingen uit de training die u helpen in uw werkleven?
 - Zijn er dingen uit de training die u helpen in uw privéleven?
- Welk gevoel had u tijdens het volgen van de training?
 - Wat vond u ervan dat de mindfulness-training in groep werd gegeven?
 - Zijn hier voor u voordelen aan verbonden?
 - Zijn hier voor u nadelen aan verbonden?
- Welk gevoel had u na het volgen van de mindfulness-training?
- Wat was uw gevoel over de mindfulness-trainer, hoe kwam die persoon voor u over?
- Kreeg u ook mindfulness-oefeningen mee voor thuis?
 - Hoe verliep dit voor u?
- Wat waren uw verwachtingen voordat u aan de mindfulness-training deelnam?
 - Zijn er dingen die u hoopte te bereiken door het volgen van de training?
 - Op welke manier heeft de mindfulness-training voldaan aan uw verwachtingen?
 - Op welke manier heeft de mindfulness-training niet voldaan aan uw verwachtingen?
- Waarom heeft u deelgenomen aan een mindfulness-training?
 - Heeft u getwijfeld om deel te nemen aan een mindfulness-training via het werk?
 - Indien ja: Wat waren, voor u, de struikelblokken om deel te nemen aan een mindfulness-training via het werk?
 - Indien ja: Wat heeft de doorslag gegeven om deze training toch te volgen?
- Gebruikt u mindfulness nog steeds in uw dagelijks leven?
 - Past u de aangeleerde technieken en tips van de mindfulness-training nog steeds toe?

Besluitende vragen

- Van alles wat hier vandaag aan bod is gekomen, wat is daarvan het meest belangrijk voor u?

- Ik zou u nog willen vragen of u eventueel nog iets wil toevoegen, nog opmerkingen heeft, of zelf nog vragen wilt stellen?
- Hierbij zijn we aan het einde gekomen van het interview en wil ik u van harte bedanken dat u heeft willen meewerken aan mijn onderzoek.

Bijlage 4: Overzicht deelname aan mindfulness-training

Sessies	Datum	Onderwerp
Sessie 1	25 januari 2023	Herkennen van automatische reacties
Sessie 2	1 februari 2023	Onderzoeken van obstakels
Sessie 3	8 februari 2023	Bewustworden en respecteren van grenzen
Sessie 4	15 februari 2023	Stress leren herkennen
Sessie 5	22 februari 2023	De juiste keuzes leren maken
Sessie 6	8 maart 2023	Gedachten doorzien
Sessie 7	15 maart 2023	Mindfulness in je dagelijks leven integreren
Sessie 8	22 maart 2023	Succesvol toepassen van wat je hebt geleerd

Bijlage 5: Codeboom (verkorte versie)

