

Trainings- en mentorprogramma



Module 5: Balans tussen werk en privé

Deze module is gericht op HR-professionals, zowel als zelfstudiemiddel voor henzelf als trainingsmateriaal dat ze kunnen gebruiken voor hun werknemers.

De module biedt informatie, praktische activiteiten en externe (online) bronnen om deelnemers te helpen de harmonie tussen werk en privéleven in twee richtingen te beheren: **De een denkt misschien aan de balans tussen werk en privé als hij of zij last heeft van stress of een burn-out, terwijl de ander misschien prioriteiten probeert te stellen voor persoonlijke en gezinsbehoeften.**

De term werk-privé balans kan verkeerde ideeën oproepen over een "ideaal" evenwichtspunt, terwijl het doel in feite minder over echte balans gaat en meer over het waarderen van bewuste keuzes als het gaat om waar en hoe we onze tijd doorbrengen.

Werk kan ons een goed gevoel geven over onszelf en ons een doel geven. Het is een belangrijke manier om onze geestelijke gezondheid en ons welzijn te beschermen en te verbeteren. Soms kan werk- en levensstress echter een negatieve invloed hebben op onze geestelijke gezondheid en ons vermogen om ons werk te doen.

Om de stress van het werk aan te kunnen en de dagelijkse uitdagingen van het leven te overwinnen, is het belangrijk dat we mentaal zo gezond mogelijk blijven. Dit kan ons helpen om uitdagingen te overwinnen, gezonde relaties op te bouwen en productiever te werken.

Voor velen van ons opent de Covid-19 pandemie vragen over onze geestelijke gezondheid en verandert ons doel. Het heeft onze plannen en aspiraties aangevallen. Het heeft ons de diepere betekenis van het leven laten begrijpen en ons geluk op onvoorziene manieren laten vinden. Het betekent dat het een direct effect had op de manier waarop we dachten over ons doel in het leven. Het was een tijd voor revaluatie en introspectie van onze waarden en de zin van het leven.

Deze module richt zich op de balans tussen werk en privé in termen van zingeving tussen werk en privé, wat onze levenswaarden zijn en hoe het werk daarmee in overeenstemming is, hoe we zowel ons persoonlijke leven als ons werk opnieuw kunnen vormgeven.

De module wordt gepresenteerd in 4 hoofdstukken:

Hoofdstuk 1 - Werk-privé balans vs werk-privé harmonie. De relatie met mijn werk.

Hoofdstuk 2 - Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.

Hoofdstuk 3 - Hoe kunnen we ons emotionele systeem reguleren voor een optimaal mentaal welzijn?

Hoofdstuk 4 - Bewaken van de grens tussen werk en privéleven flexstijlen en de rol van HR en managers.

Aan het einde van de training worden de deelnemers beoordeeld met verschillende methoden, zoals meerkeuzevragen, waar/onwaar-uitspraken, het aanvullen van zinnen en open vragen.

Leerresultaten

Leerresultaat 1: Deelnemers kunnen definiëren wat het verschil is tussen balans tussen werk en privé en harmonie tussen werk en privé, werk als middel om een doel te bereiken en werk als doel op zich.

Leerresultaat 2: Deelnemers kunnen kennis toepassen over hoe prioriteiten te stellen om een evenwicht tussen werk en privé te bereiken.

Leerresultaat 3: Deelnemers kunnen het verschil definiëren tussen plezier en tevredenheid.

Leerresultaat 4: Deelnemers kunnen kennis toepassen over hun kernwaarden die hen helpen om de balans tussen werk en privé te vinden.

Leerresultaat 5: Deelnemers kunnen kennis toepassen over hoe ze hun Emotionele Regulatie Systeem en hun optimale Healthy Mind Platter in balans kunnen brengen.

Leerresultaat 6: Deelnemers kunnen kennis toepassen in de bewaking van werk-privé balans, wat hun individuele flexstijlen van grensbewaking zijn - Integrators, Separators en Volleyers en wat de rol is van HR-experts en managers om de integratie van werk en privé van werknemers te ondersteunen.

Trefwoorden

Balans werk-privé vs harmonie werk-privé; Werk als middel om een doel te bereiken/ Werk als doel op zich; Plezier vs voldoening; Persoonlijke waarden; Dopamine, neurotransmitters, emotieregulatiesystemen; Compassie; The Healthy Mind Platter; Grensbewaking werk-privé; Flexibele stijlen van grensbewaking - Integrators, Separators en Volleyers.

Identiteit van de module	
Module	<i>Balans werk-privé</i>
Korte beschrijving van de module / abstract	<p><i>Deze module is gericht op HR-professionals, zowel als zelfstudiemiddel voor henzelf als trainingsmateriaal dat ze kunnen gebruiken voor hun werknemers.</i></p> <p><i>De module biedt informatie, praktische activiteiten en externe (online) bronnen voor een goede balans tussen werk en privé in twee richtingen: 1) hoe je prioriteiten en waarden kunt stellen om persoonlijke en gezinsbehoeften aan te pakken, en 2) hoe je je emotionele en mentale gezondheid kunt reguleren wanneer je stress of een burn-out ervaart.</i></p> <p><i>De term balans tussen werk en privéleven kan verkeerde ideeën oproepen over een "ideaal" evenwichtspunt, terwijl het doel in feite minder over echte balans gaat en meer over het waarderen van bewuste keuzes als het gaat om waar en hoe we onze tijd doorbrengen.</i></p> <p><i>Voor velen van ons heeft de COVID-pandemie ons doel veranderd. Het was een tijd voor revaluatie en introspectie van onze waarden en de zin van het leven.</i></p> <p><i>Deze module richt zich op de balans tussen werk en privé in termen van wat onze levenswaarden zijn en hoe het werk daarmee in overeenstemming is, hoe we zowel ons persoonlijke leven als ons werk opnieuw kunnen vormgeven.</i></p> <p><i>De module wordt gepresenteerd in 4 hoofdsukken.</i></p> <p><i>Aan het einde van de training worden de deelnemers beoordeeld met verschillende methoden, zoals meerkeuzevragen, waar/onwaar-uitspraken, het aanvullen van zinnen en open vragen.</i></p>
Leerresultaten	<p><i>Leerresultaat 1: Deelnemers kunnen definiëren wat het verschil is tussen balans tussen werk en privé en harmonie tussen werk en privé, werk als middel om een doel te bereiken en werk als doel op zich.</i></p> <p><i>Leerresultaat 2: Deelnemers kunnen kennis toepassen over hoe prioriteiten te stellen om een evenwicht tussen werk en privé te bereiken.</i></p> <p><i>Leerresultaat 3: Deelnemers kunnen het verschil definiëren tussen plezier en tevredenheid.</i></p> <p><i>Leerresultaat 4: Deelnemers kunnen kennis toepassen over hun kernwaarden die hen helpen om de balans tussen werk en privé te vinden.</i></p>

	<p><i>Leerresultaat 5: Deelnemers kunnen kennis toepassen over hoe ze hun Emotionele Regulatie Systeem en hun optimale Healthy Mind Platter in balans kunnen brengen.</i></p> <p><i>Leerresultaat 6: Deelnemers kunnen kennis toepassen over grensbewaking van werk-privé balans, wat hun individuele flexstijlen van grensbewaking zijn - Integrators, Separators en Volleyers en wat de rol is van HR-experts en managers om de integratie van werk en privé van werknemers te ondersteunen.</i></p>										
Hoofdstukken	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Hoofdstuk 1 - Werk-privé balans vs werk-privé harmonie. De relatie met mijn werk.</i> <i>2. Hoofdstuk 2 - Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i> <i>3. Hoofdstuk 3 - Hoe kunnen we ons emotionele systeem reguleren en een optimaal geestelijk welzijn hebben?</i> <i>4. Hoofdstuk 4 - Bewaken van de grens tussen werk en privéleven flexstijlen en de rol van HR en managers</i> 										
Kernmateriaal leren	<table border="1" data-bbox="550 918 1428 1500"> <thead> <tr> <th>Hoofdstuk</th> <th>Leermateriaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>1. Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk.</i></td> <td><i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video</i></td> </tr> <tr> <td><i>2. Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i></td> <td><i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video-oefening</i></td> </tr> <tr> <td><i>3. Hoe kunnen we onze emotionele systemen reguleren en ons geestelijk welzijn optimaliseren?</i></td> <td><i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video</i></td> </tr> <tr> <td><i>4. Flexstijlen voor werk-privé grensbewaking en de rol van HR en managers.</i></td> <td><i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel</i></td> </tr> </tbody> </table>	Hoofdstuk	Leermateriaal	<i>1. Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk.</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video</i>	<i>2. Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video-oefening</i>	<i>3. Hoe kunnen we onze emotionele systemen reguleren en ons geestelijk welzijn optimaliseren?</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video</i>	<i>4. Flexstijlen voor werk-privé grensbewaking en de rol van HR en managers.</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel</i>
Hoofdstuk	Leermateriaal										
<i>1. Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk.</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video</i>										
<i>2. Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video-oefening</i>										
<i>3. Hoe kunnen we onze emotionele systemen reguleren en ons geestelijk welzijn optimaliseren?</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel, Video</i>										
<i>4. Flexstijlen voor werk-privé grensbewaking en de rol van HR en managers.</i>	<i>Tekst, Praktische activiteit, Artikel</i>										
Beoordelingsmethode	<table border="1" data-bbox="550 1568 1428 1859"> <thead> <tr> <th>Hoofdstuk</th> <th>Beoordelingsmethode</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>1. Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk.</i></td> <td><i>Waar - Onwaar uitspraken, meerkeuzevragen, open vraag, aanvullen van zinnen</i></td> </tr> <tr> <td><i>2. Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i></td> <td><i>Waar - Onwaar uitspraken, Meerkeuzevragen</i></td> </tr> </tbody> </table>	Hoofdstuk	Beoordelingsmethode	<i>1. Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk.</i>	<i>Waar - Onwaar uitspraken, meerkeuzevragen, open vraag, aanvullen van zinnen</i>	<i>2. Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i>	<i>Waar - Onwaar uitspraken, Meerkeuzevragen</i>				
Hoofdstuk	Beoordelingsmethode										
<i>1. Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk.</i>	<i>Waar - Onwaar uitspraken, meerkeuzevragen, open vraag, aanvullen van zinnen</i>										
<i>2. Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden.</i>	<i>Waar - Onwaar uitspraken, Meerkeuzevragen</i>										

	<p>3. <i>Hoe kunnen we onze emotionele systemen reguleren en ons geestelijk welzijn optimaliseren?</i></p>	<p><i>Meerkeuzevragen, open vraag</i></p>
	<p>4. <i>Flexstijlen voor werk-privé grensbewaking en de rol van HR en managers</i></p>	<p><i>Waar - Onwaar uitspraken, Meerkeuzevragen</i></p>
<p>Geschatte studietijd(min)</p>	<p>200 min</p>	
<p>Auteur(s)</p>	<p><i>Liliya Georgieva, CATRO Bulgarije</i></p>	
<p>Recensenten</p>	<p>Yang Yang, Konstantinos Giannakopoulos, PULSO</p>	

Beste deelnemers,

Mijn naam is Liliya Georgieva van CATRO Bulgarije, en ik heet jullie welkom bij de module "Balans tussen werk en privé".

Het **doel** van de module is om informatie, praktische activiteiten en externe (online) bronnen en hulpmiddelen te bieden voor de balans tussen werk en privé in twee richtingen:

1. hoe je prioriteiten en waarden kunt stellen voor het aanpakken van persoonlijke en gezinsbehoeften en hoe je de individuele flexstijl van werk-privé grensbewaking kunt vinden.
2. hoe je je emotionele en mentale gezondheid kunt reguleren wanneer je onbalans in je leven ervaart.

De module is opgebouwd uit 4 hoofdstukken, namelijk: 1) Werk-privé balans vs werk-privé harmonie. De relatie met mijn werk; 2) Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden; 3) Hoe kunnen we ons emotionele systeem reguleren en een optimaal mentaal welzijn hebben? 4) De individuele flexstijl van werknemers op het gebied van werk-privé grensbewaking en de rol van HR en managers.

Hoofdstuk 1 bespreekt het verschil tussen balans tussen werk en privé en harmonie tussen werk en privé, het verschil tussen werk als middel om een doel te bereiken en werk als doel op zich; de definitie van polariteiten; biedt praktische activiteiten voor: Waar stop ik mijn energie in? Wat zijn mijn Balancing Life Roles en externe bronnen voor deze onderwerpen?

Hoofdstuk 2 presenteert het verschil tussen Plezier en Tevredenheid, de drie strategische principes "Wat is de beste manier om te leven?", Persoonlijke waarden, Multitasken en Presteren. Biedt praktische activiteiten voor: Wat zijn mijn persoonlijke kernwaarden en externe bronnen voor: gratis online Persoonlijke Waarden Assessment en multitasking.

Hoofdstuk 3 geeft een beschrijving van Paul Gilberts model van de drie typen Emotionele Regulatie Systemen die in ons zenuwstelsel actief zijn, geeft uitleg over Dan Siegel's model over de Healthy Mind Platter en hoe we onze Healthy Mind Platter kunnen optimaliseren. Dit hoofdstuk biedt praktische activiteiten en externe bronnen over Healthy Mind Platter, praktische activiteiten en externe bronnen over hoe we de drie Emotionele Regulatie Systemen kunnen gebruiken om de balans in ons leven te bewaren, compassie als beste manier om onze emoties zelf te reguleren, evenals praktische activiteiten en externe bronnen over Healthy Mind Platter.

Hoofdstuk 4 helpt de individuen om beter te begrijpen hoe ze op dit moment de relaties tussen werk en privé beheren; om hiaten te identificeren in hoe goed dit past bij hun werkelijke waarden, banen, gezin en privéleven; en om te bepalen welke acties HR-

experts en managers kunnen ondernemen om te zorgen voor een werkomgeving die het grensbeheer tussen werk en privé van werknemers ondersteunt.

Tot slot bestaat je beoordeling uit meerkeuzevragen, waar/onwaar uitspraken, het aanvullen van zinnen en open vragen.

1. Hoofdstuk 1 - Balans tussen werk en privé vs harmonie tussen werk en privé. De relatie met mijn werk

Je voelt je vaak moe, niet omdat je te veel hebt gedaan, maar omdat je te weinig hebt gedaan van wat een lichtje in je doet branden.

Alexander Del Heijer

1.1. Evenwicht tussen werk en privéleven vs. harmonie tussen werk en privéleven

Balans tussen werk en privé is een breed concept dat de prioriteiten oproept tussen "werk" (carrière of ambitie) aan de ene kant en "leven" (plezier, vrije tijd, gezin of spirituele ontwikkeling) aan de andere kant. Het idee van evenwicht tussen werk en privéleven is een beetje verkeerd omdat het het concept van een perfecte 50/50 verdeling tussen je werkleven en je privéleven verwoordt. De realiteit is veel vloeier. Er bestaat niet zoiets als een "perfecte" balans die voor iedereen en in elke levensfase werkt.

Wat je als "evenwichtig" beschouwt als je een jonge professional bent die net begint met werken, zal heel anders zijn dan wat je als "evenwichtig" beschouwt als je in de 40 bent en kinderen hebt waar je zoveel mogelijk tijd mee wilt doorbrengen.

De term balans tussen werk en privéleven zelf kan verkeerde ideeën oproepen over een "ideaal" evenwichtspunt, terwijl het doel in feite minder over echte balans gaat en meer over het waarderen van bewuste keuzes als het gaat om waar en hoe we onze tijd doorbrengen.

De ene persoon denkt misschien aan de balans tussen werk en privé als hij of zij last heeft van stress of een burn-out, terwijl een ander misschien prioriteiten probeert te stellen voor persoonlijke en gezinsbehoeften.

Wat is de balans tussen werk en privé?

Balans tussen werk en privé gaat over proberen uit te zoeken wat je aan je leven moet toevoegen of van je werk moet afhalen om het magische resultaat van "balans" te bereiken. Dit is problematisch omdat het:

- behandelt werk en leven als aparte dingen, hoewel het dezelfde persoon is die naar het werk gaat en ons leven leidt - het is allemaal met elkaar verbonden.
- suggereert dat werk = slecht en leven = goed.
- zet werk en leven neer als een nulsomspel. Als we uitblinken of ons extra inspannen op het werk, zal ons leven daaronder lijden.
- suggereert dat er een objectief "perfect antwoord" is dat we kunnen ontdekken.

Wat is harmonie tussen werk en privé?

Harmonie tussen werk en privéleven gaat over het vinden van een manier om de verschillende aspecten van ons leven met elkaar te verweven. Als we dit doen, levert dit een groter gevoel van welzijn en voldoening op dan wanneer we alleen werken of niet werken.

- Het is als het bouwen van een legpuzzel met individuele stukjes werk, familie, vrienden, gezondheid, hobby's enzovoort.
- Het betekent bewuste keuzes maken over wat we prioriteit geven en waarom.
- Er is niet één formule voor het bereiken van harmonie tussen werk en privé. Het ziet er voor iedereen anders uit en de manier waarop het wordt bereikt varieert in de loop van de tijd.
- Er is een continuüm van werk als middel om een doel te bereiken tot werk als doel op zich.

1.2. Polariteiten vs dichotomie in het leven

Ben je bekend met de beroemde afbeelding van de bokaal en de vrouwen hieronder? De meeste mensen zien of de twee vrouwegezichten of de bokaal. Je kan niet beide beelden tegelijkertijd in je gedachten houden.

Dichotomieën zijn onnatuurlijke splitsingen waarin een veld bestaat uit afzonderlijke, concurrerende, of-of delen in plaats van geïntegreerde elementen die in relatie tot elkaar een geheel vormen (Kellogg, 2004). Polariteiten zijn echter een natuurlijk onderdeel van velden. Velden worden onderverdeeld in polariteiten - tegengestelde delen die samenwerken of in contrast met elkaar staan om betekenis te helpen verduidelijken.



Polariteiten in het leven is een en/en situatie, dit is het **continuüm tussen twee tegengestelde delen en complementaire delen en de beweging en het ritme ertussen geeft betekenis aan het geheel.**

We moeten elke dag keuzes maken terwijl we ons bewegen tussen levenspolariteiten, bijvoorbeeld: stabiliteit - verandering; gewoonten - vrijheid; noodzakelijkheden - mogelijkheden; contact - afstand

We hebben beweging tussen de polen nodig, niet om te kiezen wat beter is en deze beweging (het tempo en ritme ervan hangt af van de omstandigheden in ons leven op een bepaald moment).

1.3. De relatie met mijn werk

Werk als middel om een doel te bereiken

Aan de ene kant van het spectrum is werk slechts een technische aangelegenheid; het gaat om het salaris. Mensen aan deze kant zijn blij dat ze gewoon hun werk kunnen doen en vullen hun tijd buiten het werk op een manier die hen bevalt. Ze zijn niet op zoek naar een promotie, meer verantwoordelijkheid of om een carrière te starten of te behouden. Ze hebben misschien goede relaties met collega's en genieten van het werk dat ze doen, maar werk is niet de belangrijkste bron van betekenis voor hen.

Het is verleidelijk om te denken dat deze benadering het meest voorkomt bij mensen die zich voorbereiden op hun pensioen. Maar mensen van elke leeftijd en in elke fase hebben deze filosofie. En het is een volkomen legitieme benadering van harmonie tussen werk en privé.

Sterker nog, in een klimaat dat het meedogenloze streven naar promoties en status viert, zou dit wel eens een echt subversieve en rebelse aanpak kunnen zijn!

Werk als doel op zich

Aan de andere kant van het spectrum is werk een zinvolle bezigheid op zich. Het biedt de mogelijkheid om persoonlijk en professioneel te leren en te groeien. Het biedt mogelijkheden om doelen te stellen en te bereiken, status te verwerven en een bloeiende carrière uit te bouwen.

Mensen aan deze kant van het spectrum vinden voldoening en tevredenheid in hun werk. Hun leven buiten het werk geeft hen de energie en voeding die ze nodig hebben voor hun inspanningen op het werk. En dit is ook een volledig legitieme benadering van harmonie tussen werk en privé.

Dit betekent niet dat deze mensen niet ook genieten van hun familie, vrienden, hobby's, sport enz. Het werk zelf geeft een sterk gevoel van betekenis en doelgerichtheid dat ze niet kunnen of niet vinden in andere activiteiten.

1.4. Prioriteiten werk-privé

De balans tussen werk en privé gaat veel meer over harmonie tussen verschillende aspecten van ons leven. Dit betekent dat het aan jou is om te beslissen wat balans voor jou betekent. Vertrouw niet op iemand anders om je te vertellen wat het is of hoe je het het beste kunt doen - het is een individueel voorstel van je levensprioriteiten dat in de loop van je leven zal veranderen. Denk aan het volgende:

- 1) Wat zijn de dingen die betekenis en plezier brengen?
- 2) Welke hebben hier en nu een hogere prioriteit?
- 3) Welk stuk kan ik loslaten / minder belangrijk maken?
- 4) We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen leven zonder schuldgevoel!
- 5) Focussen en concentreren op één ding tegelijk?

Om onze prioriteiten te bepalen en uit te zoeken hoe de balans tussen werk en privé er voor jou uitziet, moet je een visie creëren over hoe jouw ideale ervaring er op verschillende gebieden uitziet:

- **Vrienden en familie:** Hoe wil je dat deze relaties eruit zien? Hoe groot wens jij je kring te zijn? Hoeveel interactie wil je hebben?
- **Een belangrijke ander:** Heb je een relatie met een partner? Wil je dat zijn? Wat wil je van die relatie zodat je persoonlijke behoeften vervuld worden?
- **Fysieke gezondheid:** Wil je regelmatig sporten? Hoeveel dagen per week? Welk soort dieet werkt het beste voor jou en hoeveel tijd moet je daarvoor uittrekken? Hoeveel slaap moet je krijgen?
- **Je professionele carrière:** Geniet je van de drukte van een langere werkweek, of vind je het belangrijker om het bij 40 uur te houden?
- **Plezier en vrije tijd:** Wat doe je als je niet werkt? Wat zou je graag willen doen? Welke hobby's zijn voor jou belangrijk om te beginnen, opnieuw op te starten en te onderhouden?
- **Spiritualiteit:** Welke rol speelt geloof of spirituele praktijk in je leven? Welke rol wil je dat het speelt?
- **Alles wat voor jou belangrijk is!**

1.5. Hoe kan multitasking de prestaties beïnvloeden?

Multitasking belemmert het evenwicht tussen werk en privé. Het leidt tot stress, vermoeidheid en onbalans in ons leven. Iemand die van taak verandert, zal er 1) veel langer over doen om de taak af te ronden, 2) de kwaliteit van zijn werk aanzienlijk zien afnemen en 3) meer persoonlijke stress ervaren.

Praktische activiteit 1: Waar stop ik mijn energie in? (15 min)

Doel: Je helpen onderzoeken waar je bent en waar je energie in steekt. Je zult ook beoordelen of je veranderingen wilt aanbrengen om te ontdekken waar in je leven je energie wilt stoppen of juist energie wilt onttrekken, en om een betere balans te creëren tussen je "wensen" en je "behoefte".

Instructies: Antwoord op de vragen Waar ben ik tussen de twee polen van de dimensie en waar wil ik zijn? Denk daarna na over de twee vragen: Wat doe ik dat ik niet wil doen? en Wat doe ik niet dat ik zou willen doen?

Waar bevind ik me tussen de twee polen van de dimensie en waar ik wil zijn? Waar wil ik zijn over 5-10 jaar?

Werk als middel om een doel te bereiken

Werk als doel op zich

Wat doe ik dat ik niet wil doen? (Wat ik heb, maar wil veranderen; wat houdt me tegen om los te laten of te veranderen)	Wat doe ik niet dat ik wel zou willen doen? (Wat is waardevol voor mij, maar ik doe het niet, door angst, obstakels, beperkte overtuigingen)

Opmerkingen:

Wat houdt je tegen om het leven te leiden dat je echt wilt?

Als je drie dingen in je leven zou kunnen veranderen, wat zouden dat dan zijn?

Praktische activiteit 2: Levensrollen in evenwicht brengen (25 min)

Doel: Je helpen onderzoeken hoeveel tijd je besteedt aan elk van je belangrijkste levensrollen. Je zult ook beoordelen of je veranderingen wilt aanbrengen om een beter evenwicht te creëren tussen de rollen die jij belangrijk vindt.

Instructies: Maak in de kolom "Huidig niveau" een schatting van de relatieve hoeveelheid tijd die je aan die levensrol besteedt. Overweeg of dit de manier is waarop je je tijd wilt doorbrengen. Wijzig de percentages in de kolom "Voorkeurniveau" om weer te geven hoe je je tijd wilt besteden.

Rol	Huidig niveau (%)	Voorkeurniveau (%)
Vrienden en familie:		
Een partner:		
Fysieke gezondheid:		
Je professionele carrière:		
Plezier en vrije tijd		
Spiritualiteit		
Iets anders dat belangrijk voor je is		
Totaal	100%	100%

Beantwoord daarnaast de volgende vragen om duidelijker te krijgen wat balans tussen werk en privé voor jou betekent:

1. Wat betekent "Werk-privé balans" voor jou?
2. Ga na in hoeverre je huidige werk en je leven buiten het werk bij elkaar passen. Ben je tevreden met de balans tussen werk en privé?
3. Wat zijn je waarden over werk en waar past het in je leven als geheel?
4. Wat zijn de waarden van je partner of familie over werk en hoe past het in jullie leven samen?
5. Wat is de invloed van de balans tussen werk en privé op jou?
6. Aan welke zaken geef je de voorkeur ("willen") versus zaken waarover absoluut niet onderhandeld kan worden ("moeten") als het gaat om de balans tussen werk en privé?
7. Wat zeggen je antwoorden op deze vragen over je zorgen over je werk-privé?

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

- Lees het artikel: Werk-privé balans of werk-privé harmonie
<https://dariawilliamson.com/work-life-balance-or-work-life-harmony/> (10 min)
- Lees het artikel: Is het leven een tweedeling of kunnen we echt alles hebben?
<https://www.keypersonofinfluence.com/life-dichotomy-can-really-have-all/> (5min)
- Bekijk de video: <https://www.youtube.com/watch?v=Wo6SP-Zhjh8> (15 min)
- Maak de video-oefening af: De mythe van multitasking
<https://www.youtube.com/watch?v=BCeGKxz3Q8Q> (10 min)
- Voltooi praktische activiteit 1 en 2

2. Hoofdstuk 2 - Plezier vs voldoening. Principes en persoonlijke waarden

Persoonlijkheid is een synthese tussen mogelijkheid en noodzaak. Haar voortbestaan is als een ademhalingsproces in- en uitademen.

Kierkegaard

Plezier vs Tevredenheid.

Matthew Kelly presenteert in zijn boek " Off balance " (2011) belangrijke concepten over plezier en tevredenheid zoals hieronder beschreven.

Het probleem met dit alles is dat krijgen wat we willen zeker geen balans is tussen werk en privé, en krijgen wat we willen leidt bijna nooit tot persoonlijke en professionele voldoening.

We lijken meer geïnteresseerd in hoe we willen leven dan in het ontdekken van de beste manier om te leven. Evenzo zijn we veel meer geïnteresseerd in het ontwikkelen van zelfexpressie dan in het ontwikkelen van zelden die het waard zijn om te worden uitgedrukt. Persoonlijke voorkeur heeft het gewonnen van het streven naar uitmuntendheid. We willen wat we willen en we vinden dat we recht hebben op wat we willen.

Een diep gevoel van voldoening ervaren op zowel persoonlijk als professioneel vlak is mogelijk - op hetzelfde moment. Je hoeft geen persoonlijke voldoening op te offeren om professionele voldoening te hebben, of omgekeerd. De reden hiervoor is dat maar heel weinig mensen de vereiste zelfkennis hebben om de juiste dingen te willen.

Naarmate we groeien en deze zelfkennis verwerven, beginnen we te willen wat we nodig hebben omdat we ontdekken dat het verlangen om te krijgen wat we willen meestal veel meer verbonden is met een plezierprincipe dan met een blijvende bevrediging. Te vaak worden plezier en bevrediging met elkaar verward.

Het fundamentele verschil tussen plezier en bevrediging is dat plezier niet langer kan worden volgehouden dan de activiteit die het opwekt. In feite hebben we 75% van de tijd dat we eten geen honger, maar we houden van het plezier dat het eten ons geeft. Tevredenheid kan worden volgehouden voorbij de activiteit die het voortbrengt.

Het is een vergissing om te denken dat plezier en voldoening hand in hand gaan. Deze voldoening is veel belangrijker dan plezier in ons werk - hoewel een combinatie van beide optimaal is.

Tevredenheid is iets heel anders. Neem dit voorbeeld. Je komt thuis van je werk en het is jouw dag om te sporten. Je hebt geen zin om te sporten en zou liever voor de televisie gaan zitten, maar je dwingt jezelf om te sporten. Het interessante is dat wanneer we klaar zijn met sporten, we altijd blij zijn dat we het gedaan hebben - ook al moesten we onszelf dwingen. Dat is voldoening.

Verslaving is steeds meer willen van iets dat steeds minder voldoening geeft. Op veel manieren zijn we verslaafd geraakt aan plezier, aan krijgen wat we willen, en de prijs is altijd echte bevrediging.

Hedonisme is geen uitdrukking van vrijheid; het is een paspoort voor slavernij door duizend verlangens en verslavingen. En uiteindelijk levert het geen genot maar wanhoop op. Elke keuze die we maken elimineert andere opties, en die andere opties maken deel uit van de kosten die gepaard gaan met het leven dat we kiezen te leven.

Principes en persoonlijke waarden.

We kunnen de vraag "Wat is de beste manier om te leven?" zeker niet in een vacuüm bekijken, maar op een echte plaats en tijd, voor een specifiek persoon, met rollen en verantwoordelijkheden, behoeften, hoop en verlangens. Matthew Kelly beschrijft in zijn boek "Off balance" (2011) drie gemeenschappelijke principes van goede wil:

1. Het eerste principe: Je bent hier om de beste versie van jezelf te worden.

De primaire betekenis van werk is niet geld verdienen; als je hard werkt en aandacht besteedt aan de details van je werk, ontwikkel je karakter en word je een betere versie van jezelf. Het leven draait om ja zeggen tegen de dingen die je helpen de beste versie van jezelf te worden en nee tegen de dingen die dat niet doen. Het eerste principe heeft ook zijn plaats in de zakenwereld. Stel je een werknemer voor die zich voortdurend afvraagt: "Wat kan ik vandaag doen om dit bedrijf te helpen de beste versie van zichzelf te worden?".

2. Het tweede principe is: Deugd

Elke cultuur, elk land en elke organisatie heeft een organiserend principe. Maar wat is het ultieme organiserende principe voor jouw leven, je familie, een organisatie, een land, of zelfs voor de hele mensheid?

De hele wereld geeft de voorkeur aan deugd:

- ✓ Wie heb je liever als werknemers of collega's: deugdzame mannen en vrouwen of mannen en vrouwen vol ondeugd en egoïsme?
- ✓ Heb je liever dat je burens geduldig of ongeduldig zijn?
- ✓ Heb je liever dat je uitgebreide familie vrijgevig is of egoïstisch?
- ✓ Heb je liever eerlijke of oneerlijke klanten?
- ✓ Heb je liever een moedige of een laffe manager?

Deugdzaamheid is een persoonlijke zaak, maar ook hier geldt dat de deugdzaamheid van de werknemers van een bedrijf een enorme invloed heeft op elk aspect van het bedrijf. De deugdzaamheid van een bedrijf wordt niet gemeten aan de hand van de missie- en visieverklaringen, noch aan de hand van de verklaarde waarden van een bedrijf. De deugdzaamheid van een bedrijf wordt gemeten door de collectieve deugdzaamheid van zijn werknemers, managers en leiderschap.

Als je leert hoe je prioriteiten kunt stellen in je leven, kun je je met intentie richten op wat belangrijk is en je belangrijkste doelen bereiken. Als je leert hoe je prioriteiten kunt stellen in je leven, kun je je kernwaarden in daden omzetten. Je zet je in voor je doelen op lange termijn en bouwt het leven op dat je wilt.

3. Het derde principe is: Zelfbeheersing.

Zonder zelfbeheersing zijn we niet in staat om bevrediging uit te stellen. Individualisme, hedonisme en minimalisme leiden allemaal tot het verval van iemands zelfbeheersing en de teloorgang van zijn of haar vermogen om bevrediging uit te stellen.

Maar hoe is onze biologie ontworpen om het proces van wat de beste manier van leven is te helpen of te belemmeren? Wat is de rol van dopamine voor ons welzijn en de balans tussen werk en privé?

Dopamine en serotonine. Plezier en geluk.

Dopamine is gekoppeld aan het gevoel van genot, terwijl **serotonine** de neurotransmitter is die gekoppeld is aan geluk.

Dopamine is een van de "feel good" chemicaliën in onze hersenen die een wisselwerking hebben met plezier en beloning. Beloning en versterking helpen ons bij het creëren van onze persoonlijke gewoonten. Mensen neigen naar positieve ervaringen en vermijden negatieve. De hersenen moedigen ons aan om plezierig gedrag te herhalen, ook al is het misschien niet de gezondste keuze voor ons leven. Als er een tekort aan dopamine is, kan dat ertoe leiden dat mensen hun gedrag zo veranderen dat er meer van deze chemische stof vrijkomt. Ze zullen activiteiten nastreven die hun beloningscentrum activeren, zelfs als deze activiteiten schadelijk zijn of geen verband houden met hun werkelijke behoeften. Dopamine is wat ons drijft om deze patronen te creëren.

Gezonde dopamineniveaus stimuleren ons om plezierige activiteiten te zoeken en te herhalen, terwijl lage niveaus een nadelige fysieke en psychologische impact kunnen hebben.

Wanneer de hersenen een gezond dopamineniveau hebben, voelen we ons goed. Onze motivatie neemt toe. We zijn productief. We plannen goed. We leren snel. We zijn gedreven, enthousiast over het leven, geconcentreerd en oplettend. Gezonde dopamineniveaus kunnen ons ook gezelliger en extravert maken. Deze "feel good" neurotransmitter helpt ook onze empathie voor anderen te vergroten, waardoor we meer bereid zijn ons aan te passen aan de behoeften van anderen. Dopamine kan ook creativiteit stimuleren.

Een laag dopamineniveau, ook wel "dopaminetekort" genoemd, kan ervoor zorgen dat we ons moe en rusteloos voelen. In plaats van ons vol leven te voelen, kunnen lage dopaminegehalten ervoor zorgen dat we ons ongemotiveerd, depressief en angstig voelen. Ons concentratievermogen neemt af, onze slaapgewoonten lijden eronder, ons humeur verslechtert en ons lichaam heeft moeite om vitaal te blijven als de hersenen niet genoeg dopamine produceren. Het lage dopamineniveau vermindert onze impulscontrole, rationeel denken en uitvoerend denken.

Dopamine zegt: "Dit voelt goed, ik wil en heb meer nodig", terwijl serotonine zegt: "Dit voelt goed, ik wil en heb niet meer nodig". Dit zijn twee verschillende toestanden. Het probleem is dat als we het verschil niet kennen, we onszelf voortdurend proberen te belonen. Beloning is goed, beloning plus stress is dat niet!

Plezier	Geluk/tevredenheid
Dit voelt goed, ik wil en heb meer nodig	Dit voelt goed, ik wil en heb niet meer nodig

Is een korte termijn	Is een lange termijn
Is een viscerale	Is etherisch
Is nemen van	Is geven aan
Wordt alleen bereikt	Wordt bereikt in sociale groepen
Is haalbaar met stoffen	Is niet haalbaar met stoffen
In het extreme is verslavend	Kan niet verslavend zijn
Is dopamine	Is serotonine

Praktische activiteit 3: Leef je kernwaarden (10 min)

Doel: Je helpen bij het bepalen van je kernwaarden, zodat je je persoonlijke doelen daarop kunt afstemmen.

Instructies: Hoe laat je je zien op je werk? In je persoonlijke relaties? Voor jezelf? Hoe jij je laat zien in de wereld wordt bepaald door je kernwaarden.

1) Bepaal uw kernwaarden

Kies uit de onderstaande lijst elke kernwaarde die je aanspreekt en schrijf ze op. Denk niet te lang na over je keuze. Terwijl je door de lijst leest, schrijf je gewoon de woorden op die voor jou persoonlijk aanvoelen als een kernwaarde. Als er een waarde in je opkomt die niet op de lijst staat, schrijf die dan op.

Overvloed	Toewijding	Vriendelijkheid	Vindingrijkheid
Acceptatie	Betrouwbaarheid	Kennis	Verantwoordelijkheid
Verantwoordingsplicht	Diversiteit	Leiderschap	d
Prestatie	Empathie	Leren	Reactievermogen
Avontuur	Aanmoediging	Liefde	Risicobereidheid
Belangenbehartiging	Enthousiasme	Loyaliteit	Veiligheid
Ambitie	Ethiek	Het verschil maken	Zekerheid
Waardering	Uitmuntendheid	Mindfulness	Zelfbeheersing
Aantrekkelijkheid	Expressiviteit	Motivatie	Onbaatzuchtigheid
Autonomie	Eerlijkheid	Optimisme	Dienstbaarheid
Balans	Familie	Ruimdenkende	Eenvoud
De beste zijn	Flexibiliteit	Originaliteit	Spiritualiteit
Welwillendheid	Vriendschappen	Passie	Stabiliteit
Dapperheid	Vrijheid	Prestaties	Succes
Briljantie	Plezier	Persoonlijke ontwikkeling	Teamwork
Kalmte	Vrijgevigheid	Vrede	Dankbaarheid
	Genade		Nadenkendheid

Zorgzaamheid	Groei	Perfectie	Traditionalisme
Uitdaging	Geluk	Speelsheid	Vertrouwbaarheid
Liefdadigheid	Gezondheid	Populariteit	Begrip
Vrolijkheid	Eerlijkheid	Kracht	Uniciteit
Slimheid	Nederigheid	Bereidheid	Bruikbaarheid
Samenwerking	Humor	Proactiviteit	Veelzijdigheid
Gemeenschap	Inclusiviteit	Proactief	Visie
Inzet	Onafhankelijkheid	Professionaliteit	Warmte
Mededogen	Individualiteit	Punctualiteit	Rijkdom
Consistentie	Innovatie	Kwaliteit	Welzijn
Bijdrage	Inspiratie	Erkenning	Wijsheid
Samenwerking	Intelligentie	Relaties	Ijver
Creativiteit	Intuïtie	Betrouwbaarheid	
Geloofwaardigheid	Vreugde	Veerkracht	
Nieuwsgierigheid			
Durf			
Daadkracht			

2) Groepeer alle waarden die op elkaar lijken uit de lijst met waarden die je net hebt gemaakt.

Groepeer ze op een manier die voor jou persoonlijk zinvol is. Maak maximaal vijf groepen. Als je meer dan vijf groepen hebt, laat dan de minst belangrijke groep(en) vallen. Zie het voorbeeld hieronder.

Overvloed	Acceptatie	Waardering	Saldo	Vrolijkheid
Groei	Medeleven	Aanmoediging	Gezondheid	Leuk
Rijkdom	Inclusiviteit	Dankbaarheid	Persoonlijke ontwikkeling	Geluk
Beveiliging	Intuïtie	Doordacht	Spiritualiteit	Humor
Vrijheid	Vriendelijkheid	Mindfulness	Welzijn	Inspiratie
Onafhankelijkheid	Liefde			Vreugde
Flexibiliteit	Het verschil maken			Optimisme
Vrede	Openheid			Speelsheid
	Betrouwbaarheid			
	Relaties			

3) **Kies binnen elke groep één woord dat het label voor de hele groep weergeeft.**

Nogmaals, denk niet te veel na over je labels - er zijn geen goede of foute antwoorden. Je definieert het antwoord dat bij jou past. Zie het voorbeeld hieronder - het gekozen label voor de groepering is vetgedrukt.

Overvloed	Acceptatie	Waardering	Saldo	Vrolijkheid
Groei	Medeleven	Aanmoediging	Gezondheid	Leuk
Rijkdom	Inclusiviteit	Dankbaarheid	Persoonlijke ontwikkeling	Geluk
Beveiliging	Intuïtie	Doordacht	Spiritualiteit	Humor
Vrijheid	Vriendelijkheid	Mindfulness	Welzijn	Inspiratie
Onafhankelijkheid	Liefde			Vreugde
Flexibiliteit	Het verschil maken			Optimisme
Vrede	Openheid			Speelsheid
	Betrouwbaarheid			
	Relaties			

4) **Voeg een werkwoord toe aan elk waarde-label.**

Voeg een werkwoord toe aan elke waarde, zodat Je kan zien hoe het eruitziet als een uitvoerbare kernwaarde. Bijvoorbeeld:

- Leef in **vrijheid**.
- Zoek naar mogelijkheden om **een verschil te maken**.
- Handel met **mindfulness**.
- **Welzijn** bevorderen.
- Vermenigvuldig **geluk**.

Dit zal je leiden in de acties die je moet ondernemen om het gevoel te krijgen dat je echt bewust leeft.

5) **Bedenk één eenvoudige actiestap over hoe je ze allemaal in de praktijk gaat brengen.**

6) In hoeverre komen je kernwaarden overeen met de waarden van je communie?

Bron: <https://www.taproot.com/live-your-core-values-exercise-to-increase-your-success/>

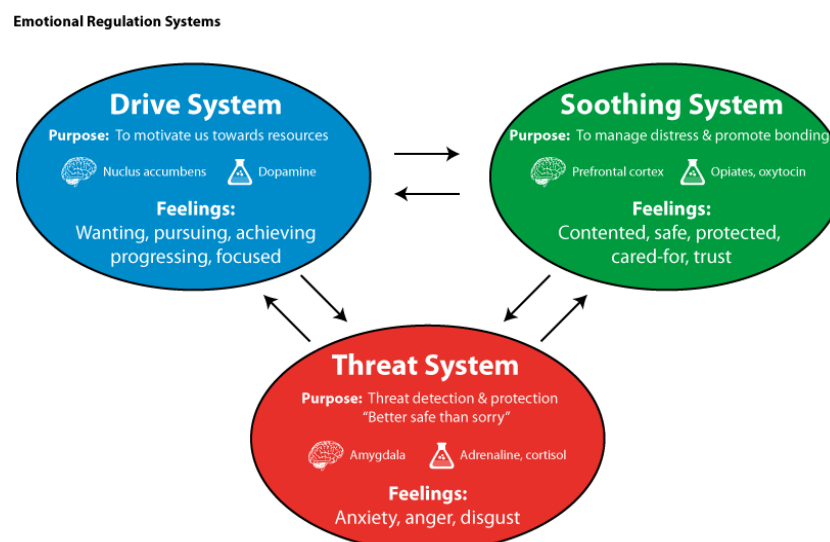
Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

- ✓ Bekijk de video: Serotonine vs. Dopamine - 7 belangrijke verschillen tussen plezier en geluk - <https://www.youtube.com/watch?v=A3svaOillis> (10 min)
- ✓ Beoordeling van persoonlijke waarden (online enquête gebaseerd op het BARRETT MODEL ZEVEN NIVEAUS VAN CONSCIOUSNESS) - <https://survey.valuescentre.com/survey.html?id=s1TAEQUStmyFGafKLMkogR4E3IiuZ.OgB0EGag0Ki1C1OvC8MbC5eSA&locale=en> (15 min)
- ✓ Voltooi praktische activiteit 3

3. Leren 3 - Hoe kunnen we onze emotionele systemen reguleren en een optimaal mentaal welzijn hebben?

Er is geen balans tussen werk en privé - het is allemaal leven. De balans moet in onszelf zitten

3.1. Drie emotionele regulatiesystemen.



We ervaren vaak onbalans in ons leven, voelen ons overwerkt, moe en gefrustreerd omdat we dingen doen die niet echt beantwoorden aan onze behoeften en authenticiteit, maar eerder aan de externe verwachtingen en criteria van anderen. Soms handelen we

uit angst om pijn te vermijden, bijvoorbeeld afwijzing, afkeuring, kritiek. Hoe kunnen we handelen vanuit een authentieke plaats van onze werkelijke behoeften en wensen? Met dit doel presenteren we het model van de drie Emotionele Regulatie Systemen die in ons zenuwstelsel actief zijn en hoe we elk van hen kunnen gebruiken om de balans in ons leven te bewaren.

Het model is ontwikkeld door Paul Gilbert (de grondlegger van compassiegerichte therapie (CFT)). Het is een nuttige lens om menselijk denken, emotie, motivatie en gedrag te begrijpen. Onze hersenen bevatten ten minste drie systemen van emotionele regulatie om te reageren op de dingen die we waarnemen vanuit de volgende systemen. Het is niet zo dat het ene systeem intrinsiek goed is en het andere slecht. Het gaat er eerder om evenwicht te vinden en te zien hoe ze samenwerken. De drie emotionele systemen dragen bij aan onze overleving en ons welzijn. We ervaren welzijn en veerkracht als we vrijelijk tussen de drie systemen bewegen, afhankelijk van onze situatie en behoeften.

De drie soorten emotionele systemen zijn als volgt:

1) Het bedreigingssysteem

Het bedreigingssysteem zorgt ervoor dat we overleven en wordt geactiveerd wanneer we gevaar of bedreiging waarnemen. Het doel van de stressrespons van vechten, vluchten, walgen of bevriezen is om ons te beschermen, maar het wordt vaak overdreven geactiveerd en we veronderstellen of overdrijven de dreiging wat bijdraagt aan buitensporige gevoelens van angst, boosheid, haat, verdriet en onzekerheid. Bij twijfel zijn we bang, vallen we aan, walgen we of rennen we weg voor het geval het niet veilig is. Dit is ook het systeem dat de innerlijke criticus activeert en ons aanstuurt vanuit angst, woede of afkeer. Het bedreigingssysteem is gekoppeld aan de stress neurotransmitter cortisol (een chemische stof in de hersenen).

Hoewel het systeem voor zelfbescherming is geëvolueerd voor onze bescherming, kan het ons het erg moeilijk maken. Het is de bron van veel geestelijke gezondheidsproblemen en zelfs geweld. Dit komt omdat het niet ontworpen is voor zorgvuldig denken; het is ontworpen voor snelle reacties omdat dat je leven kan redden. Dit wordt "beter safe dan sorry" denken genoemd.

Een andere manier waarop ons bedreigingssysteem het ons moeilijk maakt, is dat het onze aandacht zodanig richt dat het positieve blokkeert. Er ontstaan meer problemen als we vast komen te zitten in die lussen waarin emoties die een bedreiging vormen ons denken voeden en die gedachten vervolgens onze emoties voeden, die door ons heen blijven spoelen - zelfs als de bedreiging allang voorbij is. Het resultaat is dat we ons niet alleen slecht kunnen blijven voelen lang nadat de dreiging is verdwenen, maar dat we ook positieve ervaringen blijven blokkeren.

Ons bedreigings- en zelfbeschermingssysteem helpt ons om bedreigingen en schade op te sporen en erop te reageren. Wanneer deze emoties door ons heen gaan, kunnen ze onze aandacht, ons denken en ons gedrag op een bepaalde manier sturen. Als we kijken naar

hoe het bedreigingssysteem werkt, is het nuttig om na te denken over hoe gelijktijdige reacties ons in verschillende richtingen kunnen trekken. Stel je voor dat je baas kritiek heeft op je inspanningen. Welke emoties voel je dan? Het kan boosheid zijn die gepaard gaat met gedachten als: Hoe durf je mijn werk te bekritisieren? Wat weet jij er eigenlijk van? Je kan gedachten en mentale beelden hebben om terug te schreeuwen, hem te slaan of later wraak te nemen. Ondertussen is er misschien een ander deel van je dat paniek voelt en denkt: "Mijn werk is niet goed genoeg". Een deel van jou wil misschien weglopen, je ontslagbrief inleveren of huilen. In elke situatie kunnen heel verschillende en tegenstrijdige emoties en gedragingen ons in verschillende richtingen trekken.

Ons bedreigingssysteem kan medelevend bewustzijn blokkeren! Het bedreigingssysteem ondermijnt ons vaak en kan ons zelfvertrouwen aantasten. Het doel is om te herkennen wanneer je bedreigingssysteem in werking is getreden en, indien nodig, het te kalmeren door zelfregulatie. Het is jouw verantwoordelijkheid om het op de juiste manier zijn werk te laten doen en het niet de show te laten runnen.

Het is belangrijk dat we niet hard of kritisch zijn over hoe onze emoties werken, want ze zijn allemaal in ons ingebouwd door de evolutie - ze zijn niet ons ontwerp en niet onze schuld. Als we stoppen met onszelf de schuld te geven en onszelf te beschamen, kunnen we een stapje terug doen en oprecht de verantwoordelijkheid nemen om er zo goed mogelijk mee om te gaan. Dit is een belangrijk onderdeel van bewuste compassie.

2) Het aandrijf- en middelenverwervingssysteem

Onze gedrevenheid en hulpbronnen motiveren en geven ons energie om te zoeken naar en ons bezig te houden met de wereld om te voldoen aan onze waargenomen behoeften en wensen, om onze verlangens (lust, macht, controle, hebzucht) en waarden te vervullen. Het activeert ons beloningscentrum en zet ons aan tot actie om kansen te grijpen, uitdagingen aan te gaan, te bereiken en te presteren. In deze staat ervaren we een gevoel van plezier en opwinding bij het verkrijgen van het object van onze verlangens of het bereiken van onze doelen. Het zoeksysteem helpt ons bij het opsporen van, geïnteresseerd zijn in en plezier beleven aan het veiligstellen van belangrijke middelen die ons helpen te overleven en te groeien/bloeien, zoals het vinden van voedsel, partners, vrienden, geld en carrières. Het is de bron van emoties zoals opwinding en plezier.

Dus als we dingen tegenkomen die nuttig voor ons zouden kunnen zijn, zijn we gemotiveerd om ze na te streven en als we ze verwerven, krijgen we een kick van plezier. Deze kick betekent dat we waarschijnlijk hetzelfde opnieuw zullen proberen te doen. Psychologen noemen dit positieve bekrachtiging. Het blijkt verband te houden met een chemische stof in de hersenen die dopamine heet. Wanneer ons goede dingen overkomen, krijgen we een enorme kick van de opwinding en het systeem. Slagen voor een examen dat belangrijk voor ons is of een afspraakje met een nieuw iemand kan ons een plezierig gevoel geven.

Dit systeem dat ons helpt te genieten van wat we bereiken is een goede zaak, tenzij we ons te veel richten op prestaties ten koste van andere dingen. Veel mensen die lijden

onder hun zelfvertrouwen merken bijvoorbeeld dat ze prestaties zoeken als tegengif voor het gevoel dat ze tekortschieten, bedreigd en kwetsbaar zijn. Dit streven, krijgen, hebben, bereiken en bezitten is bijna een verslaving - deels omdat we onze dopamine voortdurend overstimuleren en dit leidt tot een ongezond niveau van deze neurotransmitter in ons zenuwstelsel.

We kunnen ook een kick krijgen van het anticiperen op goede dingen die gebeuren. Natuurlijk, hoe meer we leven in de dagdromen van succes en hoe onrealistischer we onze fantasieën laten worden, hoe harder de comedown zal zijn wanneer we onze dagelijkse realiteit tegenkomen en de dingen niet zo goed gaan; natuurlijk zal het bedreigingssysteem dan des te meer geactiveerd worden als we onze dromen niet waarmaken. Aan de andere kant zijn er mensen die geen moeite doen om dingen te bereiken om zich goed te voelen en op zoek gaan naar een kortere weg naar deze gevoelens - ze nemen drugs zoals cocaïne en amfetaminen als een manier om dat energieke, positieve gevoel te krijgen.

Sommige onderzoekers maken zich zorgen dat de moderne maatschappij het drift- en acquisitiesysteem opzettelijk overstimuleert, overlaadt, zodat we uiteindelijk steeds meer willen - meer opwinding, meer dingen om te doen, meer dingen om te verwerven - en nooit helemaal tevreden zijn.

Hoewel het aandrijfsysteem dus belangrijk is om bepaalde dingen te bereiken, moeten we oppassen dat het niet uit balans raakt, zodat we overdreven gefocust raken op bereiken en ons gefrustreerd en depressief voelen als we niet slagen.

Wat zo belangrijk is, is het motief dat ten grondslag ligt aan wat ons drijft om te doen. Waar word je enthousiast van en wat geeft je energie? Emoties kunnen zich hechten aan heel verschillende drijfveren en daarom zijn drijfveren cruciaal. Wat we centraal stellen in wat we willen en zoeken in de wereld zal de richting bepalen waarin onze op drijfveren gebaseerde emoties ons zullen leiden.

3) Het tevredenstellende en kalmerende systeem

Ons kalmerende/bevredigende systeem is gekoppeld aan gevoelens van tevredenheid in situaties waarin we niet bedreigd worden of gedreven worden om dingen te krijgen die we willen. Het is een bron van emoties zoals vredig welzijn, tevredenheid, veiligheid, comfort en je verbonden voelen. Deze emoties hebben de neiging om zachter en langzamer te werken, maar als ze door ons heen gaan, beïnvloeden ze ook onze aandacht, ons denken en ons gedrag op bepaalde manieren, zoals het openen van onze aandacht, het verzachten van angst, ons helpen om op een positievere, zachtere manier te redeneren en na te denken, en het sturen van gedrag in de richting van langzamere, kalmere acties.

Het is belangrijk om te erkennen dat deze staat niet alleen een ontspannen staat is, omdat het een verhoogde staat van bewustzijn en openheid van aandacht kan inhouden; zo is het bijvoorbeeld waarschijnlijker dat je een wandeling op het platteland waardeert,

waarbij je de geuren en kleuren opmerkt, je je ontspannen voelt, niets wilt bereiken en je nergens zorgen over maakt; het denken is "uit" en je bent direct bezig met je zintuiglijke wereld. Deze gevoelens lijken niet alleen verband te houden met een bepaald evenwicht in ons zenuwstelsel, maar ook met een belangrijke chemische stof in de hersenen die endorfine wordt genoemd. Er is ook een hormoon dat oxytocine heet en dat verband houdt met onze gevoelens van sociale veiligheid en verbondenheid, met vertrouwen, mensen aardig vinden en ons veilig en gesteund voelen. In feite stelden de studies dat oxytocine geassocieerd wordt met sociale steun en stress vermindert, en dat mensen met lage oxytocineniveaus een hoge mate van stressrespons hebben. (Heinrichs, Baumgartner, Kirschbaum, Ehlert, 2003).

Dit systeem wekt een gevoel van tevredenheid en veiligheid op, waardoor we ons gelukkig voelen met hoe de dingen zijn, ons veilig voelen en niet streven of willen. Het is een innerlijke vrede die een gevoel van gebrek aan behoefte creëert en de verbinding met anderen vergroot. Het is een heel ander gevoel dan de opgewonden opwindning of het gevoel van "streven en slagen" dat geassocieerd wordt met het aandrijfsysteem. Hier kunnen we rusten, meer accepteren en niet oordelen. Dit systeem stelt ons in staat om van de goede momenten te genieten, dankbaar te zijn, te observeren en een groter perspectief te krijgen.

Dit krachtige systeem kan ons compassievol maken en kan zeer effectief zijn voor ons welzijn. Het kan de andere twee systemen van Aandrijving en Afweer matigen als ze te actief zijn.

3.2. De Healthy Mind Platter.

De Healthy Mind Platter is ontwikkeld door Dr. Daniel J. Siegel, uitvoerend directeur van het Mindsight Institute en klinisch professor aan de UCLA School of Medicine, in samenwerking met Dr. David Rock, uitvoerend directeur van het Neuro Leadership Institute.

De Healthy Mind Platter heeft zeven dagelijkse essentiële mentale activiteiten die nodig zijn voor een optimale mentale gezondheid en persoonlijk welzijn. Deze zeven dagelijkse activiteiten vormen de volledige set "mentale voedingsstoffen" die je hersenen en relaties nodig hebben om optimaal te functioneren. Door elke dag aan elk van deze activiteiten deel te nemen, bevordert je de integratie in je leven en stel je je hersenen in staat om hun activiteiten te coördineren en in balans te houden. Deze essentiële mentale activiteiten versterken de interne verbindingen van je hersenen en je verbindingen met andere mensen en de wereld om je heen.



Bron: <https://drdansiegel.com/healthy-mind-platter/>

Deze zeven dagelijkse activiteiten vormen de volledige set "mentale voedingsstoffen" die je hersenen en relaties nodig hebben om optimaal te functioneren. Door elke dag aan elk van deze activiteiten deel te nemen, bevordert je de integratie in je leven en stel je je hersenen in staat om hun activiteiten te coördineren en in balans te houden.

- 1) **Slaaptijd:** Wanneer we de hersenen de rust geven die ze nodig hebben om het leerproces te consolideren en te herstellen van de ervaringen van de dag. Voldoende slaap helpt bij concentratie, emotioneel welzijn, leren en gedrag.
- 2) **Fysieke tijd:** Wanneer we ons lichaam bewegen, indien mogelijk aerobics, versterkt dit de hersenen op vele manieren. Lichaamsbeweging verbetert de stemming, vermindert stress en angst en verhoogt de concentratie.
- 3) **Focustijd:** Wanneer we ons doelgericht concentreren op taken en uitdagingen aangaan die diepe verbindingen leggen in de hersenen. Concentreren op het oplossen van problemen, schrijven van essays, studeren, enz.
- 4) **Speeltijd:** Wanneer we onszelf toestaan spontaan en creatief te zijn, spelenderwijs genieten van nieuwe ervaringen, wat helpt om nieuwe verbindingen in de hersenen te maken. Grapjes maken, gek doen, plezier hebben.
- 5) **Tijd voor verbinding:** Wanneer we contact maken met andere mensen, het liefst persoonlijk, of de tijd nemen om onze verbondenheid met de natuurlijke wereld om ons heen te waarderen, activeren we het relationele circuit van de hersenen. Dankbaarheid, vrijgevigheid en teruggeven.

- 6) **Downtime:** Wanneer we niet gefocust zijn zonder specifiek doel en onze geest laten afdwalen of gewoon ontspannen, waardoor onze hersenen zich weer kunnen opladen. Chillen. Een belangrijk onderdeel van het consolideren van leren.
- 7) **Tijd binnen:** Wanneer we in stilte innerlijk reflecteren, waarbij we ons richten op gewaarwordingen, beelden, gevoelens en gedachten, wat helpt om de hersenen beter te integreren. Mindfulness en zelfbewustzijnsactiviteiten.

Je kan een zelfbeoordeling maken van 1 tot 10 (1 is heel ontevreden; 10 is helemaal tevreden). Waar sta je in elk van de 7 gebieden op dit moment in je leven? Welke stappen/voornemens kun je nemen?

Praktische activiteit 4: Drie emotionele regulatiesystemen (20 min)

Doel: Helpen beoordelen wat je drie emotionele systemen zijn in deze periode van je leven.

Instructies: Denk na over de drie cirkels in de onderstaande figuur. Concentreer je even op elke cirkel en denk na over waar je de meeste tijd en energie in steekt. Het gaat erom evenwicht te vinden en te zien hoe ze samenwerken. Schrijf deze dingen op in elke cirkel.

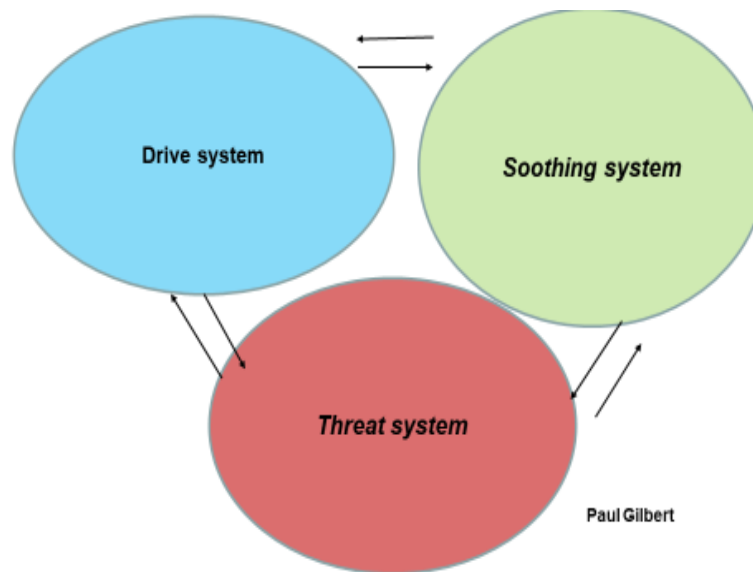
- Wat is de balans tussen hen?
- Welk systeem zou je meer willen cultiveren?

Bedreigingssysteem: Denk na over de dingen in je dagelijkse leven op dit moment die je bedreigingssysteem kunnen activeren. Het kunnen kleine dingen zijn zoals op tijd op je werk moeten zijn of je zorgen maken over het verkeer of het afmaken van een werkstuk; of het kan iets ernstigers zijn zoals een scheiding of een zorgwekkend gezondheidsprobleem.

Drijfveer: Concentreer je op de dingen in je leven die je een gevoel van plezier en genot geven: dingen waar je opgewonden over bent en naar uitkijkt, positieve dingen waardoor je elke dag uit bed wilt komen. Dit kan iets zijn wat je wilt bereiken, of het kan de gedachte zijn om op vakantie te gaan; het kan zijn dat je ernaar uitkijkt om thuis te komen met een lekkere maaltijd, naar de film te gaan, of een goed stuk werk te doen.

Houd er wel rekening mee dat sommige energiegevers dreigend gericht kunnen zijn: bijvoorbeeld dingen willen bereiken, niet omdat je ervan geniet, maar omdat je bang bent dat mensen je zullen afwijzen als je het niet doet.

Kalmerend systeem: Concentreer je op de dingen in je leven die je een gevoel geven van onthaasten, ontspannen en tevreden zijn, en die je een gevoel van welzijn geven, van niets willen bereiken of ergens naartoe gaan omdat je tevreden bent met hoe de dingen nu zijn. Welke dingen, activiteiten of relaties in je leven bevorderen dit gevoel van veiligheid, verbondenheid en tevredenheid? Hoeveel tijd breng je door in het kalmerende.



Bron: Gilbert. P. (2014). *Mindful mededogen*

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

- ✓ Lees het artikel: De drie emotionele regulatiesystemen - https://www.mindfulpath.com.au/application/files/5115/6583/0031/The_three_emotional_systems.pdf (5 min)
- ✓ Bekijk de video: Stress begrijpen met 3 cirkels - <https://www.youtube.com/watch?v=6TTtnw7Zizs> (13 min)
- ✓ Lees het artikel: Healthy Mind Platter - <https://drdansiegel.com/healthy-mind-platter/> (10 min)
- ✓ Bekijk de video: *Gezond Verstand* https://www.youtube.com/watch?v=JQ_m9rkIcak
praktische activiteit 4

4. Leren 4 - Managen van de grens tussen werk en privéleven flexstijlen en de rol van HR en managers

Om [prestaties] van hoge kwaliteit te krijgen, moet je gevoelig zijn voor de persoonlijke behoeften van werknemers, Manager

4.1. Flexstijlen werk-privé grensbewaking

Vijftig jaar geleden werden werk en privé meestal gescheiden gehouden en dat was over het algemeen ook gemakkelijk. Werk werd uitgevoerd op de werkplek en achtergelaten als de werkdag erop zat. Sommige mensen geven nog steeds de voorkeur aan deze aanpak. Zij staan bekend als **Separators**.

Voor de meesten van ons hebben ontwikkelingen in technologie en werkpraktijken er echter toe geleid dat werk steeds meer geïntegreerd raakt met andere aspecten van ons leven. Sommige mensen geven er de voorkeur aan om op deze manier te werken, en het is dan ook niet verwonderlijk dat ze **Integrators worden genoemd**.

Onze redenen om te integreren kunnen persoonlijk zijn: we willen tegemoetkomen aan de behoeften van klanten of midden in ons werk tijd vrijmaken om met aspecten van ons persoonlijke leven om te gaan. Onze redenen kunnen ook worden ingegeven door de verwachtingen van anderen. De cultuur van lange werkdagen op het werk kan ons er bijvoorbeeld toe aanzetten om door te werken zodra we thuis zijn.

Professor Ellen Ernst Kossek is een vooraanstaand expert op het gebied van de balans tussen werk en privé. In haar boek "CEO of Me" (2008) gaat ze in op deze voorkeuren en hun impact op het welzijn. Ze heeft verschillende "flexstijlen" geïdentificeerd, geeft toe dat compromissen vaak deel uitmaken van de vergelijking en concludeert dat het belangrijkste is **om je gelukkig te voelen en controle te hebben in plaats van ongelukkig en geen controle**. Dus **de mate van controle die we hebben over het manifesteren van onze stijl** is van cruciaal belang voor hoe tevreden en gelukkig we ons zullen voelen wat betreft de balans tussen werk en privé.

Er zijn drie belangrijke flexstijlen die individuen gebruiken om hun werkleven op te bouwen: **Integrators, Separators en Volleyers**. In een notendop:

- 1) **Integratoren mengen werk en privé** fysiek in termen van tijd, schema's en ruimte of locatie. Psychologisch vermengen ze werk en privé ook wat betreft hun dagelijkse gedachten, emoties en energie. Ze hebben moeite om grenzen te trekken tussen werk en gezin. Integratoren vervagen liever de grenzen tussen werk en privé. Veel werkende moeders vallen in deze categorie en het heeft een **groot voordeel dat ze zien dat de twee rollen elkaar verrijken**. Zo worden we er vaak aan herinnerd dat dezelfde zelforganisatievaardigheden die we als ouder hebben ontwikkeld, ook van pas kunnen komen op het werk, terwijl onderhandelingsvaardigheden van hoge kwaliteit bijna essentieel zijn om de driftbuien van peuters de baas te blijven. **De keerzijde is dat Integratoren mentale kosten maken door te switchen en minder buffer hebben als er iets misgaat in de ene rol**. Ze kunnen het moeilijker vinden om "uit te schakelen".
- 2) **Separators scheiden werk en privé psychologisch en fysiek**. Ze richten zich bijvoorbeeld op werk als ze aan het werk zijn en op thuis als ze thuis zijn. Ze werken meestal niet thuis of in het weekend, maar als ze dat toch moeten doen, zijn ze goed in het creëren van een aparte ruimte om thuis te werken (misschien een kantoor aan huis met een deur). Of ze kunnen een apart tijdsblok uittrekken om naar binnen te gaan en te werken en dingen gedaan te krijgen. Separators gaan in hun eigen tijd liever niet om met collega's van het werk. Ze bespreken thuis geen werkzaken en op het werk geen persoonlijke zaken. **Er zijn duidelijke fysieke, psychologische en tijdelijke grenzen tussen werk en privé**. Dit is het traditionele "mannelijke" model dat in het begin van de vorige eeuw werd ingebed in de werkcultuur en dat in

sommige organisaties nog steeds wordt gezien als het toppunt van professioneel gedrag. **Het voordeel van een Separator zijn is minder druk op je mentale bronnen.** Op het werk ben je geconcentreerd op je werk en thuis ben je geconcentreerd op je thuis, in plaats van voortdurend tussen de twee te schakelen - wat een aanzienlijke mentale inspanning vergt. We zien steeds meer in dat multitasken een ineffectieve benadering van het leven is! **Aan de andere kant is de kans groter dat deze mensen conflicten ervaren tussen hun werk- en privérollen** - vooral als ze voor anderen zorgen. Het kan bijvoorbeeld moeilijk zijn om zich op het werk te concentreren als een dierbare ziek is.

- 3) **Volleyers switchen heen en weer, waarbij ze** soms werk en leven als nauw van elkaar gescheiden ervaren en op andere momenten alle aspecten van hun leven vermengen.

Voor elk van deze stijlen van hoe mensen hun werk en privéleven managen, zijn er subgroepen waarin de ene groep gelukkig is en controle heeft, en de andere groep zich ongelukkig voelt, geen controle heeft en hun waarden in gevaar brengt.

Welzijns-/geluksniveau	Integrators	Scheiders	Volleyers
Hoog (<i>Je hebt het gevoel dat je alles onder controle hebt; werk en privé hebben een positieve relatie</i>).	Fusion Lover	Firsters (werk of gezin eerst)	Quality Timers
Laag (<i>Overweldigd, overwerkt, geen controle; werk en privé staan vaak op gespannen voet met elkaar</i>).	Reactors	Captives	Job Warriors

1) Flexstijl Categorie 1: Integrators

Integratoren mengen gedurende de dag voortdurend werk- en niet-werkactiviteiten. Ze zijn te vinden in een breed scala aan rollen en werkomgevingen, waaronder kantoor- en fabrieksfuncties, leidinggevende of professionele banen en werk dat thuis wordt gedaan. Onder deze categorie vallen twee subgroepen - Fusion **Lovers** en **Reactors**.

Toch hebben alle integratoren een aantal overeenkomsten in de manier waarop ze omgaan met werk en niet-werkverplichtingen. Ze *integreren fysiek door ruimten op verschillende manieren te gebruiken*, bijvoorbeeld door een verslag op hun laptop op te stellen aan de keukentafel terwijl de kinderen tv kijken of door tijdens het werk even de tijd te nemen om aan hun bureau de balans van hun betaalrekening op te maken. *Mentaal en emotioneel vermengen ze werk en niet-werk*, zoals nadenken over een zakelijk probleem terwijl ze deelnemen aan een boekdiscussiegroep of zich zorgen maken over het sollicitatiegesprek van een echtgenoot terwijl ze deelnemen aan een zakelijke vergadering.

	<p>Flexstijl Categorie 1: Integrators</p>
<p>Fusion Lover</p>	<p>Fusion Lovers, die het mengen als positief ervaren, het gevoel hebben dat ze alles onder controle hebben en dat het past bij hun levenswaarden.</p> <p>De Fusion Lover zegt: Als ik "grenzen" hoor, dan hoor ik "beperkend en inflexibel".</p> <p>Ze vinden het leuk om gedurende de dag te schakelen tussen werk- en niet-werkverantwoordelijkheden. Zij zijn degenen die hun echtgenoot e-mailen tijdens een vergadering om te horen of hun tienerdochter geslaagd is voor haar rijbewijs. Of ze brainstormen over oplossingen voor een complex bedrijfsprobleem terwijl ze onderweg zijn naar een bejaarde ouder. Velen van hen vinden het ook geen probleem om hun werk door te laten lopen in hun avonden en weekenden. Ze vinden het heerlijk om tegelijkertijd verbonden te blijven met hun werk, gezin, gemeenschap en persoonlijke verantwoordelijkheden.</p> <p>Ze zien multitasking als een efficiënte en wenselijke manier van leven. Deze flexstijl helpt hen om kostbare tijd te besparen en stelt hen in staat om hun verantwoordelijkheden op tal van gebieden in hun leven te vervullen.</p> <p>Fusion Lovers wisselen ook graag en gewillig van rol als reactie op signalen van buitenaf. Ter illustratie: een collega belt 's avonds een moeder, Fusion Lover, om een werkprobleem te bespreken en hij stopt prompt met haar kind te helpen met huiswerk zodat zij het telefoontje kan aannemen.</p>
<p>Reactoren,</p>	<p>Reactors hebben een hekel aan het feit dat ze zich vermengen en voelen zich oncontroleerbaar en ongelukkig met hoe ze hun leven leiden omdat het niet past bij hun persoonlijke voorkeuren. Ze houden werk en privé liever gescheiden. Ze zijn ongelukkig en voelen zich niet in controle omdat ze hun leven niet leiden zoals zij dat willen.</p> <p>Net als Fusion Lovers schakelen Reactors vaak tussen werk- en niet-werkactiviteiten, waarbij ze vaak familie- of persoonlijke zaken afhandelen terwijl ze op het werk zijn en professionele zaken afhandelen terwijl ze thuis zijn. Maar in tegenstelling tot Fusion Lovers zouden Reactors liever meer controle hebben over wanneer, waar en hoe ze hun vele verantwoordelijkheden mengen. Ze reageren op werk- of niet-werktaken waarvan ze denken dat die op dat moment hun aandacht het meest nodig hebben.</p> <p>Sommigen hebben weinig of geen steun bij het omgaan met professionele en persoonlijke eisen. Bijvoorbeeld een alleenstaande ouder die geen andere keuze heeft dan het kantoor te verlaten en haar zoonje vroeg van de crèche te halen als hij ziek wordt. Of een manager bij een groot bedrijf, die 's middags een telefoontje van een bankier over zijn hypotheekaanvraag moet afhandelen omdat haar echtgenoot dergelijke taken niet wil uitvoeren. Sommige Reactors geven in hun integratiestrategie meer gewicht aan niet-werkgerelateerde eisen. Andere Reactors leggen de nadruk op werkprioriteiten, vaak omdat ze zich sterk identificeren via hun beroepsleven.</p>

2) Flexstijl Categorie 2: Scheiders

Separatoren houden werk en niet-werkactiviteiten gedurende de dag gescheiden.

Er zijn twee strategieën die deel uitmaken van de categorie Separators: **Firsters (werk of gezin) en Captives**. Deze flexstijlen onderscheiden zich van elkaar door hoeveel controle mensen vinden dat ze hebben in hun huidige aanpak en hoe tevreden ze zijn met hun situatie.

	Flexstijl Categorie 2: Scheiders
Firsters	<p>Firsters hebben het gevoel dat ze controle hebben over het feit dat hun flexstijl een scheiding inhoudt tussen werk en privé. Ze kiezen ervoor om één deel van hun leven - werk of gezin - de hoogste prioriteit te geven. Voor werk Firsters is het de tijd om zich te concentreren op hun baan die op de eerste plaats komt in het leven. Voor familie Firsters is het gezin of het privéleven het belangrijkste.</p> <p>Work Firsters kunnen accepteren dat ze om te slagen in hun carrière op elk uur beschikbaar moeten zijn voor klanten en wereldwijde klanten. Ze werken vaak tot laat in de nacht. Maar het komt erop neer dat ze echt genieten van de vrijheid en het comfort en de uren niet erg vinden.</p> <p>Familie Firsters vinden hun gezin of persoonlijke leven belangrijker dan hun carrière. Een moeder, die in human resources werkt en getrouwd is en drie kinderen heeft - ze is onvermurwbaar in het gescheiden houden van haar gezins- en werklevens, vooral zodat ze haar kinderen haar volledige aandacht kan geven als ze thuis is. Als ze aan het werk is, concentreert ze zich op haar verantwoordelijkheden. Of iemand een familie Firster is, is niet gebaseerd op iemands familieachtergrond, maar op het feit of iemands dominante waarden zijn om beslissingen in het leven te nemen die het mogelijk maken om zich te richten op persoonlijke tijd, of dat nu voor zichzelf is of voor persoonlijk belang of voor het samenzijn met familie of de gemeenschap. De behoefte van familie Firsters om een "leven" te hebben heeft een hoge persoonlijke prioriteit.</p>
Captives	<p>Captives hebben geen controle over het feit dat een deel van hun leven - hetzij hun baan of de eisen van hun gezin - hen dwingt om zich te veel te richten op het ene deel van het leven ten koste van het andere. Firsters daarentegen hebben het gevoel dat ze controle hebben over het feit dat hun flexstijl een scheiding inhoudt tussen werk en privé. Ze kiezen ervoor om één deel van hun leven - werk of gezin - de hoogste prioriteit te geven. Voor werk Firsters is het de tijd om zich te concentreren op hun werk dat op de eerste plaats komt in het leven. Voor familie Firsters is het gezin of het privéleven het belangrijkste.</p> <p>Sommige Separators segmenteren de werk- en niet-werkaspecten van hun leven omdat hun baan of andere dimensies van hun leven zich niet lenen voor een andere aanpak. Misschien werken ze voor een bedrijf dat geen flexibele werktijden of telewerken toestaat, of moet hun werk per definitie alleen op kantoor worden gedaan. Of misschien is de bedrijfscultuur zo dat mensen alleen vooruitkomen door veel "face time" op kantoor. Voor een Separator die prioriteit geeft aan het gezinsleven,</p>

	<p>betekent het ontbreken van een partner thuis misschien dat de persoon moet voorkomen dat het werk doorloopt in de avonden en weekenden zodat hij voor de kinderen kan zorgen. De aanbevelingen om dergelijke personen Captives te noemen, weerspiegelen hun gevoel gevangen te zitten in hun carrière-rol of hun privérol.</p>
--	---

3) Flexstijl Categorie 3: Volleers

Volleers integreren de werk- en niet-werkaspecten van hun leven soms en scheiden ze op andere momenten, afhankelijk van hun prioriteiten en de omstandigheden van hun professionele en privéleven. Er zijn twee flexstijlen in deze categorie: **Quality Timers en Job Warriors.** Net als integrators gebruiken Volleers fysieke, tijdelijke en mentale tactieken om hun flexstijl te implementeren.

	Flexstijl Categorie 3: Volleers
Quality Timers	<p>Gebruiken tijdssignalen - zoals de overgang van de werkweek naar het weekend of van een drukke tijd naar een minder drukke tijd - om te beslissen wanneer ze de werk- en niet-werkdimensies van hun leven willen integreren of scheiden. Over het algemeen zijn ze tevreden met hun leven en hebben ze het gevoel dat ze een aanzienlijke mate van controle hebben over hun situatie.</p> <p>Een moeder, een boekhoudster met kinderen op de basisschool, werkt bijvoorbeeld heel hard tijdens het belastingseizoen - tot wel 60 uur per week in februari, maart en april. Werk komt op de eerste plaats in deze drukke tijd van het jaar en gezin op de tweede. Tijdens het belastingseizoen vertrouwt ze op haar man om de dagelijkse planning en activiteiten van het gezin op zich te nemen, inclusief het vervoer van de kinderen van en naar school. Ze heeft een ondersteunende echtgenoot die de gezinsverantwoordelijkheden op zich kan nemen tijdens haar drukke periode van het jaar, wat haar in staat stelt om keuzes te maken - om werk en privéleven zo te managen dat ze tijd aan beide kan besteden. Als ze die steun niet had, zou ze het gevoel kunnen hebben dat ze aanzienlijk minder controle heeft.</p> <p>Als de werkdruk afneemt, kan ze een Fusion Lover worden. Ze mengt professionele en persoonlijke communicatie gedurende de dag en neemt werkpauses om stal- en huishoudelijke taken te regelen.</p>
Job Warriors	<p>Job Warriors hebben te maken met meer beperkingen in wanneer en hoe ze schakelen tussen het integreren en scheiden van werk en privé. Job Warriors, die vaak een baan hebben waarbij ze zowel onderweg als op kantoor en thuis moeten werken, scheiden vaak professionele en persoonlijke activiteiten terwijl ze reizen voor hun werk of werken vanuit kantoor. Ze hebben de neiging om de carrière en persoonlijke of familiale dimensies van hun leven te mixen terwijl ze thuis werken.</p> <p>Velen van hen hebben het gevoel dat ze door hun werkstructuur, gezin of persoonlijke omstandigheden weinig of geen controle hebben over hoe ze met conflicterende eisen omgaan. Deze mensen hebben vaak een baan met een hoge werkdruk en gewoon te veel te doen in te weinig tijd. Natuurlijk hebben ze wat</p>

	<p>speelruimte over wanneer en waar ze het doen, maar de fysieke werklast of de reisvereisten geven ze soms weinig speelruimte over wanneer ze integreren en wanneer ze scheiden. Ze gaan dus door perioden van hoge integratie wanneer ze het gevoel hebben dat ze de controle hebben en zich kunnen mengen zoals het moet - vaak wanneer het reizen of de werkdruk niet zo hoog is - en dan gaan ze door perioden van hoge scheiding wanneer ze gedwongen worden om te scheiden.</p> <p>In één week tijd kunnen ze veranderen van een wereldreis of tot middernacht werken aan een voorstel voor een klant tijdens het hoogtepunt van het belastingseizoen, naar een dag of twee waarop ze de enige zijn die op de kinderen past omdat het nu de beurt is aan hun partner om zich op het werk te concentreren omdat de partner de Job Warrior heeft gedekt.</p>
--	---

Praktische activiteit 5: Bepalen van je algemene flexstijlcategorie (zelfevaluatiETOOL): 15 min

Instructies: Dit deel van de zelfevaluatie helpt je te bepalen of je een Integrator, Separator of Volleyer bent. Lees elke stelling. Omcirkel het getal dat aangeeft of je het eens of oneens bent met de stelling.

	Uitspraken	Zeer mee eens	Mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	Oneens	Zeer mee oneens
1	Al met al probeer ik werk en privé meestal gescheiden te houden.	1	2	3	4	5
2	Behalve in noodgevallen probeer ik over het algemeen alleen voor persoonlijke of familiebehoeften te zorgen als ik pauze heb of tijdens mijn lunchpauze.	1	2	3	4	5
3	Tijdens mijn werkdag vervagen de grenzen tussen tijd besteed aan werk en tijd besteed aan persoonlijke activiteiten nauwelijks.	1	2	3	4	5

4	Het is duidelijk waar mijn werklevens ophoudt en mijn gezins- of privéleven begint.	1	2	3	4	5
5	Ik houd me tijdens mijn werkdag zelden bezig met persoonlijke of familiekwesties.	1	2	3	4	5
6	Ik doe bijna nooit extra werk na de normale werkuren.	1	2	3	4	5
7	Over het algemeen neem ik geen werkgerelateerde telefoontjes of e-mails aan 's avonds, in het weekend, op feestdagen of tijdens vakanties.	1	2	3	4	5
8	Over het algemeen praat ik zo weinig mogelijk over mijn familie of persoonlijke zaken met de meeste mensen met wie ik werk.	1	2	3	4	5
9	Ik behandel e-mails over mijn gezin of persoonlijke leven meestal apart van e-mails over mijn werk.	1	2	3	4	5
10	Als ik thuis ben, denk ik zelden aan mijn werk, dus ik kan volledig loskomen van mijn werk.	1	2	3	4	5
11	Als ik vanuit huis werk of ooit zou gaan werken, dan zou ik dat doen in een ruimte die alleen daarvoor bestemd is.	1	2	3	4	5
12	Ik denk niet aan mijn familie, vrienden en persoonlijke interesses als ik aan het werk ben, zodat ik me kan concentreren.	1	2	3	4	5

13	Met de meeste van mijn familie en vrienden praat ik niet over werk, omdat ik werk graag gescheiden houd.	1	2	3	4	5
14	Als ik thuis werk (of ooit thuis zou gaan werken) maak ik duidelijk dat familie en vrienden me niet mogen storen, tenzij dat belangrijk is. ¹	1	2	3	4	5
15	Als ik vanuit huis zou werken (of dat ooit zou doen) zou ik geen huishoudelijke of gezinstaken uitvoeren tot de werkdag voorbij is.	1	2	3	4	5
	Je score berekenen: Tel het totale aantal cirkels op dat je in elke kolom hebt geplaatst en schrijf de totalen in de vakjes rechts.	1	2	3	4	5

De score interpreteren: Als je "1" en "2" hebt omcirkeld voor de meeste stellingen, ben je waarschijnlijk een Separator. Als u "4" of "5" hebt omcirkeld voor de meeste uitspraken, bent u waarschijnlijk een integrator. Als je een groot aantal stellingen hebt omcirkeld, variërend tussen 1 en 5, ben je waarschijnlijk een Volleyer.

Na het maken van deze zelfevaluatie weet je misschien al of je een Integrator, Volleyer of Separator bent. Maar het kan moeilijker zijn om te bepalen welke strategie je binnen die categorie gebruikt. Als je een Integrator bent, ben je dan een Fusion Lover of een Reactor? Als je een Separator bent, ben je dan een Work of Family Firster of een Captive? Als je een Volleyer bent, ben je dan een Timer of een Job Warrior? **Aanwijzingen voor je strategie zijn onder andere hoeveel controle je denkt te hebben over je levenseisen en hoe tevreden je bent met de huidige kwaliteit van je leven.**

Voor aanvullende zelfbeoordelingen kun je terecht in het boek van professor Ellen Ernst Kossek "The CEO of me".

4.2. De flexstijl veranderen voor een betere relatie tussen werk en privé

Verandering begint met zelfbewustzijn en beoordeling van de flexstijl die je op dit moment hebt en de voordelen en valkuilen daarvan. Voor veel mensen is het niet genoeg om gewoon in je hoofd te weten dat je moet veranderen - je moet gemotiveerd zijn om te

veranderen en persoonlijke actie ondernemen. Dus de volgende stap na zelfcontrole en bewustzijn is om over je natuurlijke tegenzin heen te komen om vertrouwde manieren van doen op te geven, zelfs als die niet meer voor je werken.

De volgende vragen kunnen ook nuttige gegevens opleveren als onderdeel van je zelfbeoordeling van de noodzaak om je flexstijl te veranderen:

- 1) In hoeverre haalt mijn huidige flexstijl tijd en energie weg bij wat echt belangrijk voor me is?
- 2) Wegen de nadelen en de stress die gepaard gaan met de flexstijl die ik nu gebruik op tegen de voordelen die ik krijg?
- 3) Vinden mijn familie, vrienden of collega's die beïnvloed worden door mijn flexstijl dat ik veranderingen moet aanbrengen?
- 4) Kan ik me effectievere manieren voorstellen om mijn leven te managen die ik zou willen uitproberen?
- 5) Kan ik me de hindernissen voor verandering voorstellen en ben ik bereid ze te overwinnen?
- 6) Kan ik middelen identificeren (geld, mensen, kennis, enzovoort) die me kunnen helpen om een verandering door te voeren?
- 7) Ben ik bereid om zowel incrementele veranderingen in mijn huidige flexstijl te overwegen als een grote revisie als dat nodig is?

Als je meerdere van deze vragen met "ja" hebt beantwoord, ben je er waarschijnlijk klaar voor om je flexstijl te veranderen.

Om echte verandering teweeg te brengen waardoor we controle over ons leven krijgen, kunnen we niet doorgaan met keuzes maken zonder de nadelen van deze keuzes te erkennen. We moeten de oogkleppen afzetten die ons ervan weerhouden om te zien dat er meer opties en manieren zijn om te leven en onze flexstijl te managen. Het onvermogen om te zien wat sommige problemen veroorzaakt, kan worden vergroot wanneer we een grote verandering in ons leven of onze werksituatie hebben.

Er zijn 5 basisprincipes die je in gedachten moet houden, ongeacht je flexstijl.

Eerste regel:	<i>Elke stijl heeft nadelen</i>	Helaas is geen enkele stijl perfect. Je moet deze afwegingen herkennen en zelf nadenken over de afwegingen waar je absoluut niet mee kunt leven , voordat je probeert je flexstijl te veranderen.
Tweede regel:	<i>Het belang van bewust kiezen welke flexstijl je het beste in lijn brengt met je waarden</i>	Helaas is geen enkele stijl perfect. Dit moet je erkennen. Je moet actie ondernemen. Anders zullen mensen in je leven, zoals je baas of je familie, beslissingen nemen die je vermogen om keuzes te maken wegnemen. Geen keuze maken is eigenlijk een keuze maken om anderen jouw flexstijl te laten bepalen.

<p>Derde regel:</p>	<p><i>Sommige flexstijlen, zoals Reactors, Captives of Job Warriors, zijn niet duurzaam en niet goed voor onze mentale en fysieke gezondheid en die van familieleden met wie we samenleven.</i></p>	<p>Dit zijn over het algemeen stijlen waarbij we ons niet in controle voelen, stijlen die ons echt het vermogen kunnen ontnemen om persoonlijke macht te hebben over de combinatie van werk en privé. Wanneer flexstijlen ons worden opgedrongen - wanneer we bewust of onbewust ons leven leiden op een manier die afwijkt van onze voorkeuren en identiteiten - hebben we het gevoel dat we weinig controle hebben over ons leven.</p> <p>Stress neemt toe en ons welzijn neemt een duikvlucht in hoe we onze persoonlijke beheersing van interacties op kantoor, thuis of binnen onze gemeenschap ervaren.</p> <p>In het algemeen is het goed om meer controle te hebben en te kunnen kiezen wanneer je werk en gezin scheidt en wanneer je het integreert.</p>
<p>Vierde regel:</p>	<p><i>Als je een leven hebt dat overbelast is met te veel werk en gezinseisen om realistisch gezien regelmatig aan te kunnen, is een beetje sleutelen aan je huidige flexstijl misschien niet genoeg...</i></p>	<p>Misschien moet je een grote stijlverandering doorvoeren. Typisch voor mensen die veel te veel op hun bordje hebben, is de ultieme oplossing om de moeilijke keuze te maken om je totale werklast te verminderen en je leven zo in te richten dat je je concentreert op de levensgebieden die het meest betekenisvol zijn.</p> <p>Je kan ook overwegen om te kijken naar parttime werk of werk met minder werk om minder te hoeven werken. Kleine tactieken zoals het niet checken van e-mail op bepaalde tijden zullen niet volledig helpen als de dingen zich blijven opstapelen.</p>
<p>Vijfde regel</p>	<p><i>Je bewust zijn van het feit dat wanneer je een grote persoonlijke of professionele verandering ondergaat, je open moet staan voor het herzien van je flexstijl, omdat deze waarschijnlijk niet meer op één lijn ligt.</i></p>	<p>Er zijn belangrijke momenten in de loop van ons leven (geboortes, verandering of verlies van baan, huwelijk, scheiding, overlijden van een dierbare, enzovoort) die goede momenten voor ons kunnen zijn om opnieuw te evalueren en wat verandering aan te brengen, omdat we ontvankelijker en opener zijn voor verandering op deze belangrijke punten in ons leven.</p>

Tips om je flexstijl beter te beheren

Als je bijvoorbeeld ongelukkig bent met de resultaten van een familie Firster en toch niet wilt overstappen op een andere stijl, zou je kunnen werken aan het verminderen van de

negatieve carrièrebedreigingen die voortkomen uit het feit dat je soms geen contact meer hebt met je werk. Natuurlijk kunnen niet alle nadelen van elke flexstijl gemakkelijk worden overwonnen zonder een grote levensverandering naar een nieuwe flexstijl te overwegen, vooral als je een Captive, Reactor of Job Warrior bent. In sommige gevallen zijn meer drastische veranderingen of een verandering van stijl nodig, zoals hieronder wordt weergegeven.

Flex stijl		Primaire nadelen	Tips om je flexstijl beter te beheren
S E P A R A T O R S	Familie Firsters	<p>Negatief effect op carrière</p> <p>Mogelijke negatieve reacties van collega's, klanten of supervisor</p> <p>Gebrek aan ondersteuning op het gebied van werk en gezin</p>	<p>Lever een unieke bijdrage op het werk op een manier die niet ten koste gaat van je gezinstijd. Neem bijvoorbeeld als vrijwilliger een taak op je waar je collega's niet in geïnteresseerd zijn.</p> <p>Bouw een reputatie op van geloofwaardigheid en betrouwbaarheid op het werk. Maak bijvoorbeeld je vaste werktijden bekend aan anderen en houd je eraan.</p> <p>En cultiveer positieve relaties met je baas en collega's door anderen in nood te helpen en positieve feedback te geven aan anderen.</p>
	werk Firsters	<p>Risico op het missen van belangrijke familiegebeurtenissen of persoonlijke interesses</p> <p>Potentieel voor overwerk en burn-out</p> <p>Gebrek aan ondersteuning op het gebied van werk en gezin</p>	<p>Trek wat tijd uit voor je gezin of voor jezelf - bijvoorbeeld door af en toe een middag vrij te nemen.</p> <p>Gebruik je tijd en energie verstandig: Werk aan de belangrijkste projecten op het moment van de dag dat je de meeste energie hebt. Wijs bepaalde tijdstippen van de dag aan voor het controleren en beantwoorden van e-mail (in plaats van telkens te reageren als je beeldscherm afgaat). Maak lunchafspraken om jezelf te dwingen een middagpauze te nemen.</p> <p>Houd wekelijks een logboek bij waarin je bijhoudt hoeveel tijd je besteedt aan werk en hoeveel tijd je besteedt aan niet-werkprioriteiten. Als je merkt dat je meestal weinig of geen tijd overhoudt voor niet-werkgerelateerde interesses,</p>

			neem dan stappen om de balans te verbeteren.
	Captives	<p>Belangrijke familie- en levensgebeurtenissen missen</p> <p>Rolconflicten en stress</p> <p>Minder ontwikkeld niet-werkleven</p> <p>Familieleden/vrienden kunnen het slachtoffer worden van onze niet-werkeisen.</p> <p>Gebrek aan domeinoverkoepelende ondersteuning</p>	<p>Zoek een stressbeheersingsaanpak die voor jou werkt.</p> <p>Eenvoudige technieken zoals regelmatige lichaamsbeweging kunnen stress en de daarmee gepaard gaande gezondheidsproblemen verminderen.</p> <p>Gebruik je volledige werkpaauze voor persoonlijke revitalisatie.</p>
V O L L E Y E R S	Quality Timers	<p>Verwarring over welke vraag het dringendst is.</p> <p>Risico dat je zowel werk als netwerkactiviteiten op een middenweg-manier uitvoert, met middelmatige resultaten voor beide</p> <p>Rolverwarring mogelijk voor familie en collega's Job creep</p> <p>Verhoogde cognitieve complexiteit.</p> <p>Moeite met prioriteiten stellen</p> <p>Rolverwarring</p>	<p>Trek grote stukken tijd uit om je te concentreren op je werk of op je gezin/persoonlijk leven/gemeenschap-je zult de omschakelingskosten verminderen en je beste aandacht geven aan elke rol.</p> <p>Neem periodes waarin je communicatiemiddelen zoals mobiele telefoons uitschakelt</p>
	Job Warriors	<p>Moeite met de omschakeling van scheiden en focussen op werk tijdens het reizen naar integratie met familie wanneer je thuis bent.</p> <p>Vermoeidheid Overbelaste weekenden die worden besteed aan alledaagse huishoudelijke taken die werknemers met flexibelere roosters doordeweeks kunnen doen.</p> <p>Doordeweeks levens- en werkgebeurtenissen missen.</p>	<p>Gebruik reistijd om de overgang te vergemakkelijken.</p> <p>Begin onderweg van modus te veranderen om het aanpassen na aankomst te vergemakkelijken. Denk bijvoorbeeld niet meer aan je werk op weg naar huis, maar aan activiteiten in het weekend.</p> <p>Richt je tijd op activiteiten die je het belangrijkste vindt als je thuis bent.</p>

		<p>Kwetsbaar voor ineenstorting van het ondersteuningssysteem; werkt misschien niet voor iemand die geen partner heeft die kan bijspringen terwijl je onderweg bent of in een zware werkfase zit.</p> <p>Zondagavondblues bij vertrek naar de weg of een andere slopende lange werkweek</p> <p>Baankruip Toenemende cognitieve complexiteit.</p> <p>Moeite met prioriteiten stellen.</p> <p>Rolverwarring</p>	
I N T E G R A T O R	Fusion liefhebbers	<p>Baan of familiekruij (lange dagen)</p> <p>De escalerende verwachtingen van anderen over je beschikbaarheid</p> <p>Omschakelkosten door frequente overgangen</p> <p>Wordt als onprofessioneel gezien als gezin of andere persoonlijke belangen in het werk worden geïntegreerd</p>	<p>Houd je werkuren een week of twee bij, samen met het aantal en de duur van de "pauzes" die je neemt.</p> <p>Je zult je bewuster worden van destructieve werkpatronen.</p> <p>Beperk het aantal pauzes per dag.</p> <p>Stel data vast waarop je opnieuw kunt bekijken of je flexstijl aanpak voor jou werkt.</p>
	Reactor	<p>De toenemende verwachtingen van anderen dat je beschikbaar bent wanneer ze je nodig hebben.</p> <p>Overstapkosten door frequente overgangen tussen werk en niet-werk - zelfs hoger dan bij andere integrators omdat ze niet graag overstappen</p> <p>Werk- of familiekruij (lange dagen) Wordt als onprofessioneel gezien als gezin in werktijd wordt geïntegreerd.</p> <p>Overbelasting en verlies van het gevoel van controle.</p> <p>Frustratie en burn-out</p>	<p>Weersta de drang om steeds meer te doen, op het werk of thuis.</p> <p>Ontwikkel realistische verwachtingen van jezelf en communiceer die naar anderen.</p> <p>Probeer het aantal keren dat je schakelt tussen werk en niet-werk tot een minimum te beperken.</p>

		Ontevredenheid over prestaties op het werk en in het privéleven	
--	--	---	--

Om het meeste te leren van je eigen gewoonte bijhouden, moet je letten op patronen. Veroorzaken bepaalde dagen of tijden altijd stress?

Praktische activiteit 6 - Gewoonte bijhouden van je flexstijl (10 min)

Instructies: Verandering op persoonlijk niveau moet beginnen met reflectie. Dit houdt zelfcontrole van je gedrag in. Je kan dit doen door een tijdsdagboek bij te houden van wanneer je slechte stemmingen hebt gedurende de dag, wanneer je conflicten of spanning ervaart, en in welke context. Je kan ook nadenken over hoe deze gevoelens samenhangen met de flexstijl die je op dit moment hebt, en dit kan je helpen te begrijpen hoe je verandering kunt bewerkstelligen en probleemgebieden kunt identificeren. Het kan zo eenvoudig zijn als het bijhouden van een grafiek zoals op de afbeelding.

Denk na over de ergste dag waarover je hebt geschreven. Wat maakte die uniek? Waren er triggers - opvallende gebeurtenissen die de slechte dag leken te triggeren? Lees de derde kolom en ga na of je gespannen momenten zich voordoen wanneer je je van elkaar losmaakt, je je vermengt of je van de ene naar de andere kant beweegt. Dit kan je een signaal geven in welke richting je moet veranderen. Vul de onderstaande tabel in.

Dag	Ik voelde me het meest gespannen, overweldigd of in tweestrijd wanneer ...	Was ik bezig met het integreren of scheiden van thuis en werk of met het heen en weer slingeren tussen de twee?	Wat waren mijn opties?	Ik voelde me het vredigst en gelukkigst toen...
Mon	Ik realiseerde me dat de aannemer morgen zou komen om het werk af te maken, op hetzelfde moment dat ik mijn zoon van de crèche zou moeten halen terwijl ik een deadline voor mijn werk moest halen.	Integreren: Reageren	<p>Alles zelf doen, laat opblijven om het werk af te krijgen;</p> <p>Onderhandelen met mijn echtgenoot om aan de behoeften van de aannemer te voldoen;</p> <p>Begin nieuwe backups te zoeken - nieuwe oppas;</p> <p>Onderhandel om de werkdruk te verlagen</p>	<p>Het huis was rustig en ik kon me concentreren op mijn werk;</p> <p>We gingen allemaal naar buiten om in de tuin te werken.</p>

			of vraag hulp aan een collega.	

4.2. De rol van HR en managers voor het evenwicht tussen werk en privéleven

De rol van de werkplek en de bijdrage ervan aan de balans tussen werk en privéleven

De balans tussen werk en privéleven is een essentieel aspect om rekening mee te houden als het gaat om de gezondheid en productiviteit van werknemers, en elk bedrijf moet de methoden vinden die werken voor hun organisatie als geheel. Sinds het begin van de pandemie zijn de traditionele ideeën over werk op zijn kop gezet. De gezondheids crisis heeft veranderingen in de manier waarop we werken versneld. **Mensen willen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven en we zijn allemaal meer gaan nadenken over de manieren waarop ons werk en ons privéleven met elkaar geïntegreerd zijn.**

Volgens een nieuw onderzoek "Job Optimism", MENLO PARK, Californië, 15 juni 2021 (PRNewswire) van wereldwijd uitzendbureau Robert Half volgen meer dan 2.800 professionals de stemming onder werknemers over hun huidige en toekomstige carrièrevooruitzichten en onthullen ze belangrijke implicaties voor werkgevers:

- Bijna 1 op de 3 professionals **(31%) werkt liever voor een organisatie die beter aansluit bij hun persoonlijke waarden;**
- **71% van de werknemers zou een bedrijf verlaten waarvan de waarden niet overeenkomen met hun eigen waarden;**
- De bedrijfsprogramma's die **het belangrijkste zijn voor werknemers zijn het welzijn van werknemers (70%)** en diversiteit, gelijkheid en inclusie (47%).

"De werknemers van vandaag hebben hoge verwachtingen van hun werkgever. Ze willen deel uitmaken van een organisatie die mensen op de eerste plaats zet en actie onderneemt

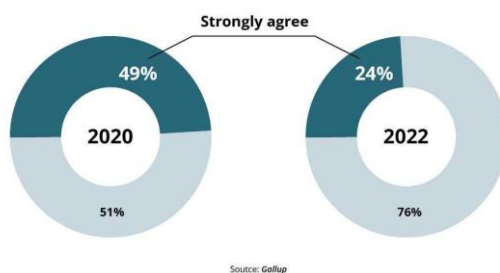
om positieve verandering teweeg te brengen op de werkplek en in de gemeenschap", zegt Lynne Smith, Robert Half senior vicepresident of global human resources.

De rol van de werkplek en de bijdrage ervan aan de balans tussen werk en privé zal de komende jaren blijven veranderen. Naarmate het zich ontwikkelt, zullen we de opkomst zien van vier verschillende 'werkplekken' die allemaal in aanmerking moeten worden genomen als we werknemers een goede balans tussen werk en privé willen bieden.

- 1) **De emotionele werkplek:** De emotionele werkplek draait om cultuur, welzijn, sociaal kapitaal en vertrouwen.
- 2) **De fysieke werkplek:** Op deze werkplek wordt gekeken naar de toekomst van fysieke kantoren, hoe onze rollen en doelen evolueren en of er in de toekomst nog wel behoefte is aan fysieke kantoren.
- 3) **De technologische werkplek:** Naarmate de technologie zich blijft ontwikkelen, moeten we nadenken over hoe deze nieuwe bedrijfsmodellen, manieren van werken en werknemerservaringen zal bevorderen.
- 4) **De doelgerichte werkplek:** Ten slotte is er de doelgerichte werkplek die evoluerende ideeën over leiderschap, organisatiemodellen, waarden en betrokkenheid van werknemers in overweging neemt.

Waarom is grenzen stellen op het werk belangrijk?

Employees who believe their company cares about their wellbeing



Source: Gallup



Het stellen van gezonde grenzen op het werk vermindert burn-out en laat werknemers zien dat hun bedrijf hun behoeften respecteert. Burn-out bij werknemers is een ernstig probleem dat ten koste gaat van de gezondheid van werknemers en daarmee van de productiviteit en prestaties van je organisatie.

Als mensen geen grenzen stellen aan hun werk, worden ze gespannen, gestrest en doen ze werk dat niet hun verantwoordelijkheid is. Met andere woorden, ze doen dingen waarvoor ze niet betaald worden.

Dit kan ook leiden tot wrevel tegenover hun werkgevers. Het percentage werknemers dat vindt dat hun bedrijf om hun welzijn geeft, is tussen 2020 en 2022 sterk gedaald.

Tips om je personeel te helpen gezonde grenzen te stellen op het werk.

Als HR-professional kun je een cultuur opbouwen waarin grenzen centraal staan en je personeel de middelen geven om gezonde grenzen te stellen.

Strategie	Beschrijving
Vraag naar de grenzen tijdens het wervingsproces en zorg dat er een match is	Beoordeel in een vroeg stadium de grenzen van potentiële kandidaten en kijk of deze overeenkomen met uw bedrijfscultuur
Maak het een beleid voor werknemers om te communiceren en overeenstemming te bereiken over hun grenzen	Ervoor zorgen dat medewerkers hun grenzen met collega's en leidinggevendenden communiceren en verduidelijken
Een cultuur van coaching en eerlijke één-op-één gesprekken creëren	Bespreek werk grenzen tijdens een-op-een-gesprekken met werknemers zodat ze zich op hun gemak voelen bij het stellen van grenzen met betrekking tot privé-informatie
Creëer duidelijke rollen en verantwoordelijkheden voor al je werknemers.	Voorkom dat werknemers overwerkt raken door hun verantwoordelijkheden te verduidelijken
Geef je werknemers technische hulpmiddelen waarmee ze hun werklast kunnen delegeren en verdelen	Help uw werknemers hun werklast te verdelen wanneer dat nodig is door ze de juiste software te geven
Zorg ervoor dat werknemers de hun toegewezen vrije tijd opnemen	Ervoor zorgen dat werknemers niet vrijwillig afzien van vakantiedagen en dat ze nuttig verlof opnemen
Creëer duidelijke rollen en verantwoordelijkheden voor al uw medewerkers	Voorkom dat werknemers overwerkt raken door hun verantwoordelijkheden te verduidelijken
Een beleid opstellen dat communicatie en meldingen buiten werktijd ontmoedigt	Een betere balans tussen werk en privé stimuleren door de berichten die werknemers buiten het werk krijgen te beperken
Zorg ervoor dat je ingrijpt, bemiddelt en helpt bij het vinden van oplossingen als er conflicten ontstaan	Doe je best om te bemiddelen bij conflicten die ontstaan door miscommunicatie en overschrijding van grenzen

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

- ✓ Lees het artikel: De gids van een HR-professional voor het stellen van grenzen op het werk- <https://www.testgorilla.com/blog/an-hr-professionals-guide-to-setting-boundaries-at-work/> (10 min)
- ✓ Voltooi praktische activiteit 5 en 6

5. Synopsis

Evenwicht tussen werk en privéleven is een breed concept dat een prioritering oproept tussen "werk" (carrière of ambitie) enerzijds en "leven" (plezier, vrije tijd, gezin of spirituele ontwikkeling) anderzijds.

Het idee van evenwicht tussen werk en privéleven is een beetje verkeerd omdat het het concept verwoordt van een perfecte 50/50 verdeling tussen je werkleven en je privéleven, tussen plezier en voldoening, tussen "wensen" en "behoefte". Dit concept suggereert dat werk slecht is en het leven goed. De realiteit is veel vloeier. Er bestaat niet zoiets als een "perfecte" balans die voor iedereen en in elke levensfase werkt.

Het model zal uitleggen dat het meer gaat om harmonie tussen werk en privé dan om evenwicht tussen werk en privé.

6. Lijst met referenties

Clear, J. (2018) Atomic habits

Gilbert, P. (2014). Mindful Compassion

Kelly, M. (2011) Off Balance Getting Beyond the Work-Life Balance Myth to Personal and Professional Satisfaction

Siegel, D. (2015) The Developing Mind

Welford, M. (2013) The power of self-compassion: using compassion-focused therapy to end self-criticism and build self-confidence

7. Woordenlijst

Polariteiten - tegengestelde delen die samen of in contrast met elkaar werken om de betekenis te verduidelijken.

Neurotransmitters - chemische boodschappers waar het lichaam niet zonder kan. Hun taak is het overbrengen van chemische signalen ("boodschappen") van het ene neuron (zenuwcel) naar de volgende doelcel.

Dopamine - Dopamine is een van de "feel good" chemicaliën in onze hersenen die een wisselwerking hebben met plezier en beloning.

Dopaminetekort - Een laag dopamineniveau kan ervoor zorgen dat we ons moe en rusteloos voelen.

Drie emotionele regulatiesystemen - Onze hersenen bevatten ten minste drie systemen - het bedreigingssysteem, het aandrijfsysteem en het kalmerende systeem - voor emotionele regulatie om te reageren op de dingen die we waarnemen vanuit de volgende systemen. Het is een nuttige lens om menselijk denken, emotie, motivatie en

gedrag te begrijpen. Het model is ontwikkeld door Paul Gilbert (de grondlegger van compassiegerichte therapie (CFT)).

The Healthy Mind Platter - De Healthy Mind Platter heeft zeven dagelijkse essentiële mentale activiteiten die nodig zijn voor een optimale mentale gezondheid en persoonlijk welzijn. Deze zeven dagelijkse activiteiten vormen de volledige set "mentale voedingsstoffen". Het Healthy Mind Platter model is ontwikkeld door Dr. Daniel J. Siegel, uitvoerend directeur van het Mindsight Institute en klinisch professor aan de UCLA School of Medicine.