

Trainings- en mentorprogramma



Medegefinancierd door
de Europese Unie

Enquête voor zelftests

Geachte deelnemer,

We nodigen u uit om deel te nemen aan het Erasmus Trainings- en Mentorprogramma 'THRIVE@WORK' door deze enquête in te vullen. Het doel van de enquête is om uw percepties, kennis en vaardigheden met betrekking tot welzijn op het werk te beoordelen. Het programma omvat zes modules over essentiële aspecten van welzijn op het werk, samen met praktische oefeningen en casestudies. Het invullen van deze enquête neemt ongeveer 5 minuten in beslag. Deelname aan de enquête is vrijwillig. De gegevens zijn vertrouwelijk en worden alleen gebruikt als indicatie voor uw eigen training. Een hoge score voor een module (d.w.z. 5 op een 5-puntsschaal) betekent dat u bekend bent met de inhoud van de module, en u kunt ervoor kiezen om ofwel de inhoud te doorlopen of direct naar de oefeningen van de module te gaan.

Als u zich om welke reden dan ook wilt terugtrekken uit het huidige onderzoek, zelfs tijdens het invullen van de vragenlijst, staat het u vrij om dit op elk gewenst moment te doen. Meer informatie over het project kan verkregen worden bij yang.yang@pulso-group.com.

De richtlijnen van de General Data Protection Regulation (GDPR) voor onderzoek zullen in alle fasen van het onderzoeksproject worden gevolgd.

Geïnformeerde toestemming

- Ik bevestig dat ik het informatieblad voor deelnemers aan bovenstaand onderzoek heb gelezen en begrepen en dat ik de gelegenheid heb gehad om eventuele vragen te stellen.
 - Gelieve het vakje aan te kruisen
- Ik begrijp dat mijn deelname vrijwillig is en dat ik mijn gegevens tot twee weken na deelname zonder opgaaf van reden kan intrekken.
 - Gelieve het vakje aan te kruisen
- Ik ga vrijwillig akkoord met deelname aan het onderzoek.
 - Vakje aankruisen a.u.b.

Lees elke stelling aandachtig en kies een antwoord uit de onderstaande lijst op basis van de mate waarin je bekend bent met de volgende stellingen. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Module	Vragen/uitspraken	Schaal	
Intro	Individueen ervaren welzijn wanneer ze de psychologische, sociale en fysieke middelen hebben die nodig zijn om een bepaalde psychologische, sociale en/of fysieke uitdaging aan te gaan.	1. Nooit van gehoord 2. Van gehoord 3. Een beetje weten 4. Redelijk veel weten 5. Ken het goed	
M1	Het PERMA-model (P-Positive Emotion, E-Engagement, R-Relationships, M-Meaning, A-Accomplishment) is effectief gebleken in het verbeteren van het welzijn en de productiviteit van individuen en organisaties.	1. Nooit van gehoord 2. Van gehoord 3. Een beetje weten 4. Redelijk veel weten 5. Ken het goed	
M2	Ik ken de noodzakelijke stappen voor het plannen van een degelijk welzijnsprogramma: doelen voor het welzijnsbeleid definiëren, verantwoordelijkheden van de verantwoordelijke partijen verduidelijken, evaluatie, bewustmaking, implementatie en evaluatie.	1. Nooit van gehoord 2. Van gehoord 3. Een beetje weten 4. Redelijk veel weten 5. Ken het goed	
M3	Het managementteam speelt een belangrijke rol bij het creëren van de juiste cultuur die	1. Nooit van gehoord 2. Van gehoord	

	welzijn op de werkplek waardeert en de succesvolle implementatie van welzijnsprogramma's binnen een organisatie.	<p>3. Een beetje weten</p> <p>4. Redelijk veel weten</p> <p>5. Ken het goed</p>	
M4	Mentorschap is een proces waarbij een persoon in een machtspositie zorgt voor de ontwikkeling van een junior door advies te geven om zijn inzet, waarde en ontwikkeling te tonen. De vier stadia van een mentorrelatie zijn: Initiation, Cultivation, Separation en Redefinition.	<p>1. Nooit van gehoord</p> <p>2. Van gehoord</p> <p>3. Een beetje weten</p> <p>4. Redelijk veel weten</p> <p>5. Ken het goed</p>	
M5	Balans tussen werk en privéleven is een breed concept dat een prioritering oproept tussen "werk" (carrière of ambitie) aan de ene kant en "privé" (plezier, vrije tijd, gezin of spirituele ontwikkeling) aan de andere kant. Er bestaat niet zoiets als een "perfect" evenwicht dat werkt voor elke persoon en in elke levensfase.	<p>1. Nooit van gehoord</p> <p>2. Van gehoord</p> <p>3. Een beetje weten</p> <p>4. Redelijk veel weten</p> <p>5. Ken het goed</p>	
M6	Werkgerelateerde stress kan van veel verschillende bronnen komen, waaronder de inhoud van het werk en de context. Organisaties moeten stressrisico's op de werkplek beoordelen en de stressfactoren analyseren om adequate maatregelen te	<p>1. Nooit van gehoord</p> <p>2. Van gehoord</p> <p>3. Een beetje weten</p> <p>4. Redelijk veel weten</p>	

	kunnen nemen voor de preventie en vermindering ervan.	5. Ken het goed	
--	---	-----------------	--

Inleiding: Definitie, dimensies van welzijn en de voordelen ervan

Abstract

Dit is een inleidende module in het welzijnsconcept met als doel het begrip van welzijn in zijn geheel en binnen het Thrive@work trainings- & mentorprogramma te verduidelijken. Verder geeft de module een overzicht van de voordelen van welzijn voor individuen, organisaties en de maatschappij. Het is een meer theoretisch model om u vertrouwd te maken met de belangrijkste termen en de basis te leggen voor de volgende modules.

Leerresultaten

Leerresultaat 1: De deelnemers kunnen welzijn definiëren, de verschillende aspecten ervan herkennen en het onderscheiden van andere concepten zoals welzijn, geestelijke gezondheid enz.

Leerresultaat 2: De deelnemers kennen de voordelen van welzijnsprogramma's op individueel, organisatorisch en nationaal niveau.

Trefwoorden

Welzijn, wellness, geestelijke gezondheid, voordelen van welzijn, bevlogenheid van werknemers, verhoogde productiviteit, employer branding, veerkracht, fair play, gelijke kansen, sociale inclusiviteit en stabiliteit.

Identiteit van de module							
Module	Definitie, dimensies van welzijn en de voordelen ervan op individueel, organisatorisch en nationaal niveau						
Korte beschrijving van de module / abstract	<i>Het belangrijkste doel van deze inleidende module is om welzijn te definiëren en het te onderscheiden van andere constructen zoals wellness en/of geestelijke gezondheid. Verder is het ons doel om mensen bewust te maken van de vraag naar en de voordelen van welzijnsprogramma's op individueel, organisatorisch en nationaal niveau wanneer dergelijke programma's op grote schaal worden verspreid.</i>						
Leerresultaten	<p><i>Leerresultaat1: De deelnemers kunnen welzijn definiëren, de verschillende aspecten ervan herkennen en het onderscheiden van andere concepten zoals wellness, geestelijke gezondheid enz.</i></p> <p><i>Leerresultaat2: De deelnemers zijn bekend met de voordelen van welzijnsprogramma's op individueel, organisatorisch en nationaal niveau.</i></p>						
Hoofdstukken	<p><i>Hoofdstuk 1: Definitie en verschillende dimensies van welzijn. Onderscheid van andere soortgelijke constructen.</i></p> <p><i>Hoofdstuk 2: Belang en voordelen van welzijnsprogramma's op individueel, organisatorisch en nationaal niveau.</i></p>						
Kernmateriaal leren	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Hoofdstuk</th> <th style="width: 50%;">Lesmateriaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Definitie en dimensies van welzijn</i></td> <td><i>Tekst, 1 praktische activiteit</i></td> </tr> <tr> <td><i>Belang en voordelen van welzijn</i></td> <td><i>Tekst, 2 praktische activiteiten</i></td> </tr> </tbody> </table>	Hoofdstuk	Lesmateriaal	<i>Definitie en dimensies van welzijn</i>	<i>Tekst, 1 praktische activiteit</i>	<i>Belang en voordelen van welzijn</i>	<i>Tekst, 2 praktische activiteiten</i>
Hoofdstuk	Lesmateriaal						
<i>Definitie en dimensies van welzijn</i>	<i>Tekst, 1 praktische activiteit</i>						
<i>Belang en voordelen van welzijn</i>	<i>Tekst, 2 praktische activiteiten</i>						
Beoordelingsmethode	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Hoofdstuk</th> <th style="width: 50%;">Beoordelingsmethode</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Definitie en dimensies van welzijn</i></td> <td><i>Juiste of onjuiste uitspraak, open vraag</i></td> </tr> <tr> <td><i>Belang en voordelen van welzijn</i></td> <td><i>Juiste of onjuiste uitspraak, meerkeuzevraag</i></td> </tr> </tbody> </table>	Hoofdstuk	Beoordelingsmethode	<i>Definitie en dimensies van welzijn</i>	<i>Juiste of onjuiste uitspraak, open vraag</i>	<i>Belang en voordelen van welzijn</i>	<i>Juiste of onjuiste uitspraak, meerkeuzevraag</i>
Hoofdstuk	Beoordelingsmethode						
<i>Definitie en dimensies van welzijn</i>	<i>Juiste of onjuiste uitspraak, open vraag</i>						
<i>Belang en voordelen van welzijn</i>	<i>Juiste of onjuiste uitspraak, meerkeuzevraag</i>						
Geschatte studietijd(min)	120 min.						
Auteur(s)	Anelia Miteva, CATRO Bulgarije						
Recensenten	Yang Yang, Konstantinos Giannakopoulos, PULSO						

Beste deelnemers,

Mijn naam is Anelia Miteva van CATRO Bulgarije en ik heet u welkom bij de inleidende module "Definitie, dimensies van welzijn en de voordelen ervan op individueel, organisatorisch en nationaal niveau".

Het **doel** van de module is om het begrip van welzijn in zijn geheel en binnen ons Thrive@work trainings- & mentorprogramma te verduidelijken. Bovendien raakt u vertrouwd met de voordelen van welzijn voor individuen, organisaties en de maatschappij.

De module **bestaat** uit twee hoofdstukken, namelijk.

- Definitie en dimensies van welzijn
- Belang en voordelen van welzijn

Hoofdstuk 1 bespreekt de definitie van welzijn en geeft inzicht in de verschillende dimensies van welzijn.

Hoofdstuk 2 beschrijft de voordelen van welzijn voor individuen, organisaties en de maatschappij als geheel.

Tot slot bestaat je **beoordeling** uit 5 praktische taken waarmee je je theoretische kennis over het welzijnsconcept en de voordelen ervan kunt testen.

1. Hoofdstuk 1: Welzijn definiëren

1.1. Uitdagingen om welzijn te definiëren.

Het concept welzijn is onmiskenbaar complex, wat ook blijkt uit het toenemende aantal onderzoeken naar welzijn in de afgelopen decennia (bijvoorbeeld Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999; Keyes, Schmotkin, & Ryff, 2002; Stratham & Chase, 2010; Seligman, 2011).

Een recente poging tot een definitie is gedaan door Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012)¹, terwijl hun focus ligt op drie belangrijke gebieden: 1.) het idee van een vast punt voor welzijn; 2.) de onvermijdelijkheid van evenwicht/homeostase; 3.) en de fluctuerende toestand tussen uitdagingen en hulpbronnen. De auteurs van de Cardiff Metropolitan University definiëren welzijn dus als het **evenwichtspunt tussen de hulpbronnen van een individu en de uitdagingen waarmee het wordt geconfronteerd**.

In wezen is er sprake van **stabiel welzijn wanneer individuen de psychologische, sociale en fysieke middelen hebben die ze nodig hebben om een bepaalde psychologische, sociale en/of fysieke uitdaging aan te gaan**. Wanneer individuen meer uitdagingen hebben dan middelen, daalt de wip, samen met hun welzijn, en omgekeerd.



Er zijn andere populaire en zelfs vereenvoudigde pogingen om welzijn te definiëren, die de reikwijdte van de term echter beperken:

- Oxford English Dictionary definieert "welzijn" als een **toestand waarin iemand zich comfortabel, gezond en gelukkig voelt**.
- Andere, vergelijkbare definities richten zich op de **aanwezigheid van positieve emoties en stemmingen (bijv. tevredenheid, geluk), de afwezigheid van negatieve emoties (bijv. depressie, angst), tevredenheid met het leven, voldoening en positief functioneren**. Eenvoudig gezegd kan welzijn worden omschreven als het leven positief beoordelen en je goed voelen.

¹ De uitdaging van het definiëren van welzijn. International Journal of Well-being, 2(3), 222-235.
doi:10.5502/ijw.v2i3.4

- Een andere multidimensionele **benadering definieert welzijn als de combinatie van zich goed voelen en goed functioneren**; de ervaring van positieve emoties zoals geluk en tevredenheid evenals de ontwikkeling van iemands potentieel, het hebben van enige controle over iemands leven, het hebben van een gevoel van doelgerichtheid en het ervaren van positieve relaties. **Het is een duurzame toestand die het individu of de bevolking in staat stelt zich te ontwikkelen en te gedijen.** De term subjectief welzijn is synoniem met positieve geestelijke gezondheid.

Voor het doel van het Thrive@work project zullen we voortbouwen op de bredere en complexe definitie van de Cardiff Metropolitan University die stelt dat **individuen welzijn ervaren wanneer ze de psychologische, sociale en fysieke middelen hebben die nodig zijn om een bepaalde psychologische, sociale en/of fysieke uitdaging aan te gaan.**

1.2. Aspecten van welzijn

Bovendien hebben onderzoekers uit verschillende disciplines verschillende aspecten van welzijn onderzocht, waaronder de volgende (<https://www.cdc.gov/hrqol/well-being.htm#three>)

- **Lichamelijk welzijn**

Dit verwijst naar het gezonde functioneren van het lichaam dat wordt beïnvloed door onze keuzes in levensstijl. Hoe actief we zijn, de slaapkwaliteit en wat we eten en drinken bepalen ons fysieke welzijn.

- **Emotioneel of psychologisch welzijn**

Dit verwijst naar een gemoedstoestand waarin men positieve emoties ervaart zoals geluk en levenstevredenheid. Het beschrijft ons vermogen om met het dagelijks leven om te gaan en geeft weer hoe we over onszelf denken en voelen.

- **Sociaal welzijn**

Deze dimensie van welzijn beschrijft ons vermogen om zinvolle relaties met anderen te ontwikkelen en te onderhouden en om iemands behoefte om erbij te horen te vervullen. De manier waarop we met anderen omgaan, de waarden en overtuigingen die we hanteren en onze levensstijl zijn belangrijke factoren van ons sociaal welzijn.

- **Spiritueel welzijn**

Dit beschrijft iemands vermogen om betekenis en doel in het leven te ervaren en te integreren. In bredere zin kan dit worden bereikt door verbinding te maken met ons innerlijke zelf, de natuur of zelfs een grotere kracht.

- **Intellectueel welzijn**

Deze dimensie van welzijn beschrijft de bevoegenheid van een persoon bij creatieve en stimulerende mentale activiteiten om hun kennis en vaardigheden uit te breiden zodat ze zich persoonlijk en professioneel kunnen ontwikkelen.

- **Economisch welzijn**

Deze dimensie beschrijft ons vermogen om in onze basisbehoeften te voorzien en ons veilig te voelen.

Nogmaals, in het kader van het Thrive@work trainings- en empowermentprogramma ligt de nadruk op **psychologisch en sociaal welzijn**.

1.3. Welzijn en andere gerelateerde constructen

Nu we de definitie van welzijn hebben bekeken, is het tijd om de relatie tussen welzijn en andere gerelateerde concepten zoals **geestelijke gezondheid** en **wellness** te onderzoeken.

Geestelijke gezondheid vs welzijn: Is er een verschil tussen de twee?

De Wereldgezondheidsorganisatie heeft **geestelijke gezondheid** gedefinieerd als:

"Een staat van welzijn waarin een individu zich bewust is van zijn of haar eigen mogelijkheden, om kan gaan met de normale stress van het leven, productief kan werken en in staat is een bijdrage te leveren aan zijn of haar gemeenschap."

Zowel lichamelijke als geestelijke gezondheid kunnen invloed hebben op welzijn. De relatie tussen welzijn en geestelijke gezondheid kan twee kanten op gaan; een slechte geestelijke gezondheid (bijv. chronische stress) kan een negatieve invloed hebben op ons welzijn (bijv. emotioneel of psychologisch welzijn), en welzijn zelf kan invloed hebben op iemands geestelijke gezondheid. (<https://happiful.com/the-difference-between-mental-health-and-well-being/>)

Wellness vs Welzijn: Is er een verschil tussen de twee?

Terwijl welzijn een toestand beschrijft van comfortabel, gezond en gelukkig zijn, kan **wellness** worden omschreven als het dagelijkse streven om dit gevoel van welzijn te bereiken. Het beschrijft het dagelijks beoefenen van gezonde gewoonten om welzijn en zowel mentale als fysieke gezondheid te bereiken. Hoewel wellness in elke levensfase iets anders betekent, wordt het voornamelijk ondersteund door gewoonten op het gebied van eten, lichaamsbeweging en kwaliteitsslaap die tot positieve gezondheidsresultaten leiden. Dergelijke handelingen omvatten lichaamsbeweging, het beoefenen van mindfulness, sociale verbondenheid, dankbaarheid, het hebben van een gezonde voedings- en slaaproutine. Eenvoudig gezegd **kan wellness worden gezien als de handeling, terwijl welzijn kan worden gezien als het resultaat**.

Welzijn aan de andere kant omvat de bredere holistische dimensies van een goed geleefd leven. Gallup's wereldwijde onderzoek heeft vijf elementen van welzijn gevonden die bijdragen aan een bloeiend leven:

- **Loopbaan welzijn:** Je vindt het leuk wat je elke dag doet.
- **Sociaal welzijn:** Je hebt betekenisvolle vriendschappen in je leven.
- **Financieel welzijn:** Je beheert je geld goed.
- **Lichamelijk welzijn:** Je hebt energie om dingen gedaan te krijgen.
- **Welzijn in de gemeenschap:** Je houdt van waar je woont.

Op basis van die vergelijking zou geconcludeerd kunnen worden dat wellness een belangrijk element is van algeheel welzijn. Wellness is echter maar één onderdeel van een bloeiend leven. Als iemand gezonde eetgewoonten heeft en regelmatig beweegt, maar weinig vrienden heeft en er tegenop ziet om elke dag naar het werk te gaan, zal deze persoon het moeilijk hebben en zullen deze chronische problemen uiteindelijk ook zijn/haar fysieke gezondheid beïnvloeden. Voor werkgevers gaan de kosten van een slecht welzijn van werknemers veel verder dan verzekeringen - ze hebben uiteindelijk invloed op de betrokkenheid, productiviteit en prestaties van werknemers (<https://www.gallup.com/workplace/340202/wellness-well-being-difference.aspx>).

Praktische Activiteit 1: Wat zijn de verschillende dimensies van welzijn?

Doel: Je in een groepsdiscussie bewust worden van de verschillende aspecten van welzijn en nagaan in hoeverre deze op dit moment in je leven worden vervuld.

Instructies:

Deelnemers raken eerst vertrouwd met de 6 verschillende dimensies van welzijn en bespreken hun begrip van elk aspect:

- Lichamelijk welzijn
- Emotioneel of psychologisch welzijn
- Sociaal welzijn
- Spiritueel welzijn
- Intellectueel welzijn
- Economisch welzijn

In een tweede stap kunnen ze deze aspecten individueel rangschikken in hiërarchische volgorde met betrekking tot hun huidige prioriteiten in het leven.

In een derde stap kunnen de deelnemers hun eigen tevredenheid over de mate van vervulling van dit aspect in hun huidige levenssituatie beoordelen op een schaal van 1 tot 5, waarbij 1 betekent helemaal niet tevreden en 5 betekent - volledig tevreden.

Variaties: Als extra stap kunnen HR-experts dezelfde oefening gebruiken om na te denken over het welzijn van hun werknemers en de invloed daarvan op de organisatie.

De drie stappen kunnen als volgt worden gevisualiseerd:

Dimensie welzijn	Betekenis voor mij	Rangschikking volgens huidige prioriteiten	Tevredenheid op een schaal van 1-5

Lichamelijk welzijn			
Emotioneel/psychologisch welzijn			
Sociaal welzijn			
Spiritueel welzijn			
Intellectueel welzijn			
Economisch welzijn			

2. Hoofdstuk 2. Belang en voordelen van welzijnsprogramma's op individueel, organisatorisch en nationaal niveau

2.1. Waarom is welzijn belangrijk?

Welzijn is fundamenteel voor onze gezondheid en ons algehele geluk. Het is een plausibel individueel en nationaal doel en het gaat veel verder dan de afwezigheid van ellende. Een hoger welzijn is gekoppeld aan een aantal betere resultaten op het gebied van lichamelijke gezondheid en een langere levensduur, evenals betere individuele prestaties op het werk, en een hogere levenstevredenheid is gekoppeld aan betere nationale economische prestaties. Bovendien kunnen we door ons welzijn te vergroten met succes moeilijkheden overwinnen en bereiken wat we willen in het leven.

De afgelopen jaren zijn individuen, beleidsmakers en het bedrijfsleven zich steeds meer bewust geworden van het belang van geluk en tevredenheid met het leven. Je welzijn verhogen is niet eenvoudig, maar op de lange termijn zeker de moeite waard. Alle voordelen van meer welzijn worden hieronder besproken, rekening houdend met de verschillende perspectieven - individueel, organisatorisch en nationaal niveau.

2.2. Voordelen voor individuen, organisaties en de samenleving

Als we het over welzijn hebben, denken we meestal aan de voordelen voor het individu. Soms realiseren we ons niet dat de psychologische gezondheid van het individu een grote impact heeft op de maatschappij. In dit deel van de module gaan we dieper in op welzijn en de verschillende voordelen voor zowel individuen als organisaties en de maatschappij.

Voordelen van welzijn voor individuen

Individueel welzijn wordt niet alleen bepaald door de afwezigheid van ziekte of aandoeningen. In het algemeen is welzijn afhankelijk van een goede gezondheid, positieve sociale relaties en de beschikbaarheid van en toegang tot basisvoorzieningen (zoals onderdak en inkomen). Het is een complexe combinatie van de fysieke, mentale, emotionele en sociale gezondheidsfactoren van een persoon. Dus waarom zou je tijd, moeite of geld investeren in het optimaliseren van je eigen welzijn?

Velen geloven dat welzijn en geluk inherent waardevol zijn - wat betekent dat je gelukkig voelen de moeite waard is als doel op zich. Anderen hebben echter meer overtuigingskracht nodig. Dus, loont het om te investeren in welzijn, naast het warme en donzige gevoel dat geluk met zich meebrengt?

Tot voor kort werd deze vraag relatief genegeerd wat wetenschappelijk onderzoek betreft. Sinds het ontstaan van de positieve psychologie is er echter een overvloed aan onderzoek naar de voordelen van geluk en welzijn ontstaan. Dit heeft geresulteerd in de identificatie van talrijke psychologische, sociale, fysieke gezondheids- en productiviteitsvoordelen van geluk en welzijn, waarvan er hieronder enkele worden uitgelicht.²

Voordelen voor de fysieke gezondheid. Het ervaren van een grotere mate van geluk en welzijn is nu sterk gekoppeld aan veel voordelen voor de lichamelijke gezondheid, wat het verband tussen het lichaam en de geest benadrukt (d.w.z. een gezonde geest = een gezond lichaam). Personen met een hoge mate van geluk en welzijn hebben:

- Minder hart- en vaatziekten, beroertes en slaapproblemen.
- Lagere cortisolniveaus (stresshormoon), minder zelfgerapporteerde lichamelijke symptomen en pijn, een verminderd risico op dodelijke auto-ongelukken en een kleinere kans op ongezond gedrag (zoals roken).
- Grotere waarschijnlijkheid om gezondheidsbevorderende activiteiten te ondernemen (bijv. sporten), langere overlevingstijd na een ziekte en sneller lichamelijk herstel en terugkeer naar normale activiteiten na een operatie.
- In bredere zin is er een verband waargenomen tussen welzijn en een lager risico op alle doodsoorzaken (d.w.z. een langere levensduur).

Psychologische voordelen. Er zijn ook veel sociale en psychologische voordelen van geluk en welzijn waargenomen. Van individuen met een hogere mate van geluk is vastgesteld dat ze die ook hebben:

- Verhoogd gevoel van eigenwaarde, optimisme, een gevoel van persoonlijke competentie, prosociaal en altruïstisch gedrag, interpersoonlijke vaardigheden en grotere tevredenheid over de kwaliteit van iemands relaties.
- Een groter vermogen om met moeilijke tijden om te gaan en positief te blijven, en een grotere kans om emotionele en tastbare hulp te krijgen.
- Gelukkige mensen zijn minder geneigd om jaloers te zijn, ervaren minder vaak conflicten en zijn beter in het oplossen van conflicten.
- Ze zijn meer acceptierend en minder kritisch over zichzelf en anderen, en worden beoordeeld als fysiek aantrekkelijker, intelligenter, bekwamer, vriendelijker en warmer dan hun minder gelukkige tegenhangers.
- Geluk blijkt ook te leiden tot een groter aantal betrouwbare en ondersteunende vrienden.

² Waarom welzijn?, <https://www.vitalisepsychology.com.au/resources/why-well-being>

- Van mensen die zich goed voelen is ook vastgesteld dat ze bijdragen aan hun gemeenschap door vrijwilligerswerk te doen.

Voordelen van welzijn voor de organisatie

Gemiddeld brengen we $\frac{1}{3}$ van onze dag door op onze werkplek, dus wat er op het werk gebeurt heeft een grote invloed op ons emotionele en fysieke welzijn en vice versa. Het bevorderen van het welzijn van werknemers kan leiden tot wederzijdse voordelen voor zowel de werknemer als de organisatie. Organisaties die investeren in het welzijn van hun werknemers, helpen hen te bloeien, te gedijen en hun volledige potentieel te bereiken. Het lijkt dus geen twijfel dat **welzijn een belangrijke factor is bij het bepalen van de effectiviteit van een organisatie op de lange termijn**. Een overvloed aan studies heeft aangetoond dat organisaties die het welzijn van werknemers ondersteunen en bevorderen verschillende **voordelen genieten**, zoals:

Betere bevologenheid van werknemers en hogere productiviteit. Uit een onderzoek van de Universiteit van Warwick (Oswald, Proto, & Sgroi., 2015) bleek dat **geluk mensen op het werk 12% productiever maakte**, terwijl ongelukkige werknemers 10% minder productief waren. Volgens de onderzoekers: *"... heeft geluk grote en positieve causale effecten op productiviteit. Positieve emoties lijken mensen te stimuleren."*

Volgens het Employee Engagement & Modern Workplace rapport (Bonusly, 2020) vindt 95% van de werknemers die zeggen zeer bevologen te zijn, dat de onderliggende factor voor hun bevologenheid te maken heeft met het feit dat hun managers **goed luisteren naar hun behoeften** en rekening houden met hun **feedback**.

Lager ziekteverzuim en minder verloop. Studies ondersteunen ook het idee dat welzijnsprogramma's voor werknemers voor **78% van de werkgevers** verzuimpercentages kunnen verlagen, wat leidt tot **financiële besparingen** voor het bedrijf.

Op zijn beurt kan een gezonde werkomgeving leiden tot **een lager personeelsverloop** omdat werknemers zich **gemotiveerder** voelen en langer bij het bedrijf willen blijven. Zonder dergelijke programma's lopen werknemers een hoger risico op een burn-out, wat bedrijven met enorme financiële kosten opzadelt.

Sterkere employer branding. Werknemers die voor organisaties werken die om hun welzijn geven, zullen **hun organisatie eerder aanbevelen bij hun collega's**. Op de lange termijn kan dit de employer branding van een organisatie verbeteren, nieuw talent aantrekken en de wervingskosten verlagen. Op de lange termijn kan dit de employer branding van een organisatie verbeteren, hen helpen nieuw talent aan te trekken en de wervingskosten van een organisatie verlagen.

Werknemers weerbaarder maken. Via welzijnsprogramma's en -praktijken kunnen werknemers leren **omgaan met onvoorziene werk- en persoonlijke omstandigheden**, waardoor ze hun **levenskwaliteit kunnen** verbeteren en crisissituaties zonder paniek kunnen **aanpakken**.

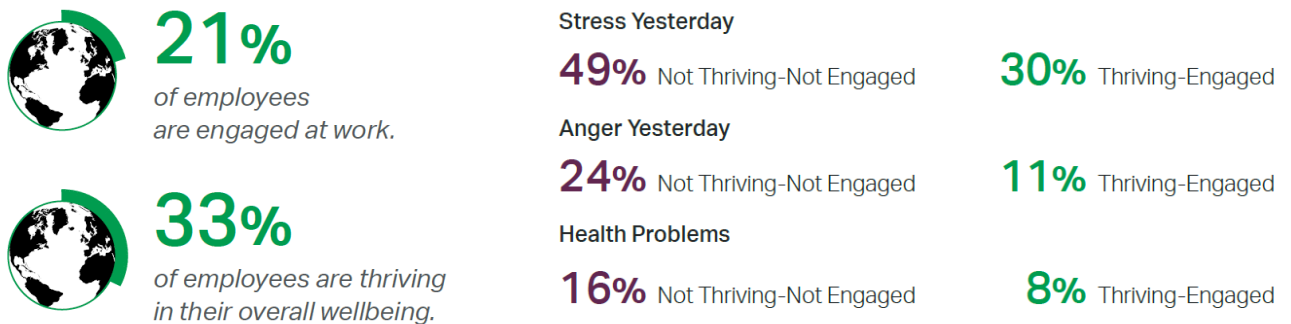
Verhoogt creativiteit en innovatie. Een positieve werkomgeving kan leiden tot een positievere houding bij werknemers. En als werknemers zich positiever voelen, zijn ze meer geneigd om **creatief te denken** tijdens het werk. Creativiteit op de werkvloer heeft op zijn beurt een direct verband met **de groei en bloei van een bedrijf**.

Een hoog werknemersmoreel opbouwen en behouden. Het is belangrijk om het motto 'ga beter naar huis' te stimuleren. Als je werknemers bijvoorbeeld fitness- en trainingsprogramma's, gezondheidsonderzoeken, voedingsadvies en programma's voor stressbeheersing kunt aanbieden, kun je hun algehele welzijn verbeteren.

Betere werkcultuur. *"Zorg dragen voor het welzijn van je werknemers zal een positievere werkcultuur bevorderen omdat ze gelukkiger zullen zijn en een grotere bevoegenheid van de werknemers zullen hebben. ... Het is cruciaal dat alle organisaties van het welzijn van werknemers een prioriteit maken tijdens deze pandemie, en dit moet ook na de pandemie een hoge prioriteit blijven."*, Dr. Melissa Tranquille³

Gallup State of the Global Workplace 2022. Bevlogenheid en welzijn beïnvloeden elkaar op krachtige manieren. We denken vaak dat bevlogenheid iets is dat op het werk gebeurt en welzijn iets dat buiten het werk gebeurt, maar de analyse van Gallup suggereert dat dit een valse dichotomie is.

Hoe mensen **hun werk ervaren, beïnvloedt hun leven buiten het werk**. Werknemers die consequent een hoge burn-out ervaren op het werk, zeggen dat hun baan het moeilijk maakt om hun gezinstaken te vervullen. Voor meer statistieken en informatie over de relatie tussen bevlogenheid en welzijn kunt u het volledige rapport [hier](#) bekijken.



Organisaties moeten aan de hele persoon denken, niet alleen aan de werknemer. **Leiders moeten welzijnsmetingen toevoegen aan hun bestuurlijke dashboards.** Dit kan hen waarschuwen voor kritieke waarschuwingssignalen die niet zichtbaar zijn op traditionele spreadsheets. **Ze moeten ook prioriteit geven aan het welzijn van werknemers als onderdeel van hun employer brand promise.** Als leiders verantwoordelijkheid nemen voor het welzijn van hun werknemers, leidt dat niet alleen tot productieve organisaties, maar ook tot bloeiende individuen, gezinnen en gemeenschappen.

³ Waarom het welzijn van werknemers er nu meer dan ooit toe doet, 28.01.2022, <https://fuel50.com/2022/01/why-employee-well-being-matters/>

Voordelen van welzijn op nationaal/gemeenschapsniveau

Talrijke studies hebben de verbanden tussen determinanten van individuele en nationale welzijnsniveaus onderzocht. Veel van deze onderzoeken hebben verschillende maatstaven voor welzijn gebruikt (bijv. levenstevredenheid, positief affect, psychologisch welzijn) en verschillende methodologieën, waardoor de bevindingen met betrekking tot welzijn en de voorspellers ervan soms inconsistent zijn. In het algemeen hangt levenstevredenheid meer af van de beschikbaarheid van basisbehoeften (voedsel, onderdak, inkomen) en de toegang tot moderne gemakken (bv. elektriciteit). Prettige emoties hangen nauwer samen met het hebben van ondersteunende relaties.

Landen verschillen aanzienlijk in hun welzijnsniveau. Samenlevingen met een hoger welzijn zijn samenlevingen die **economisch** meer **ontwikkeld zijn**, **effectieve regeringen** hebben met weinig **corruptie**, veel **vertrouwen** hebben en kunnen voorzien in de **basisbehoeften** van burgers op het gebied van voedsel en gezondheid. Culturele factoren (bijv. individualisme vs. collectivisme, sociale normen) spelen ook een rol bij nationale schattingen van welzijn.

Hieronder staan enkele algemene bevindingen over verbanden tussen welzijn en andere relevante factoren:

Genen en persoonlijkheid. Op individueel niveau zijn genetische factoren, persoonlijkheid en demografische factoren gerelateerd aan welzijn. Positieve emoties zijn bijvoorbeeld tot op zekere hoogte erfelijk bepaald (schattingen van de erfelijkheid variëren van 0,36 tot 0,81), wat suggereert dat er een genetisch bepaald punt kan zijn voor emoties zoals geluk en verdriet. De uitdrukking van genetische effecten wordt echter vaak **beïnvloed door factoren in de omgeving**, wat impliceert dat **omstandigheden en sociale voorwaarden** er wel degelijk toe doen en dat er actie kan worden ondernomen vanuit het perspectief van overheidsbeleid. Longitudinale studies hebben aangetoond dat welzijn gevoelig is voor levensgebeurtenissen (bv. werkloosheid, huwelijk). Bovendien kunnen genetische factoren alleen verschillen in welzijn tussen landen of trends binnen landen niet verklaren.

Enkele persoonlijkheidsfactoren die sterk samenhangen met welzijn zijn optimisme, extraversie en eigenwaarde. Genetische factoren en persoonlijkheidsfactoren zijn nauw met elkaar verbonden en kunnen elkaar beïnvloeden in het individuele welzijn.

Hoewel genetische factoren en persoonlijkheidsfactoren belangrijke determinanten van welzijn zijn, vallen ze buiten het bereik van overheidsbeleidsdoelen.⁴

⁴ Welzijnsconcepten, Nationaal Centrum voor Chronische Ziektepreventie en Gezondheidsbevordering, Afdeling Bevolkingsgezondheid, 31.10.2018, <https://www.cdc.gov/hrqol/well-being.htm#six>

Leeftijd en geslacht. Afhankelijk van welke maatstaven worden gebruikt (bijv. levenstevredenheid vs. positief affect), is aangetoond dat **leeftijd en geslacht** ook **verband houden met welzijn**. In het algemeen hebben mannen en vrouwen vergelijkbare welzijnsniveaus, maar dit patroon **verandert met de leeftijd** en is in de loop van de tijd veranderd. Er is een U-vormige verdeling van welzijn naar leeftijd - jongere en oudere volwassenen hebben over het algemeen een hoger welzijn dan volwassenen van middelbare leeftijd.

Inkomen en werk. De relatie tussen inkomen en welzijn is complex. Afhankelijk van welke maatstaven worden gebruikt en welke vergelijkingen worden gemaakt, correleert inkomen slechts in bescheiden mate met welzijn. In het algemeen zijn de verbanden tussen **inkomen en welzijn** (meestal gemeten in termen van levenstevredenheid) sterker voor mensen met **lagere economische niveaus**, maar studies hebben ook effecten gevonden voor mensen met hogere inkomensniveaus. Betaald werk is van cruciaal belang voor het welzijn van individuen omdat het directe toegang biedt tot middelen en omdat het voor sommigen **voldoening, betekenis en doelgerichtheid stimuleert**. Werkloosheid heeft een negatieve invloed op het welzijn, zowel op de korte als op de lange termijn.

Preventie van criminele en antisociale activiteiten. Een aantal studies heeft het verband tussen criminaliteit en welzijn onderzocht, waarbij de focus vooral lag op de gevolgen van criminaliteit voor het welzijn. Cornaglia et al. (2014) gebruiken bijvoorbeeld gegevens voor Australië en concluderen dat een toename van geweldsdelicten in een gebied leidt tot een significante afname van het welzijn in de gemeenschap.

Een aantal studies heeft de determinanten van criminaliteit onderzocht, maar slechts weinig studies hebben zich gericht op subjectief welzijn. Elementen van de determinanten van levenstevredenheid komen echter ook naar voren in de studies over de determinanten van criminaliteit. In het geval van Duitse gemeenten blijkt bijvoorbeeld dat factoren zoals werkgelegenheid, echtscheidingspercentage, armoede en ongelijkheid belangrijk zijn bij het bepalen van de criminaliteit (Buettner en Spengler 2003).⁵

Prosociaal gedrag. Empirisch onderzoek heeft aangetoond dat gelukkige mensen meer bereid zijn om iets voor anderen te doen, zoals werken voor goede doelen of andere vormen van vrijwilligerswerk. De literatuur heeft met name aangetoond dat gelukkige en tevreden mensen vaker bloeddonor zijn en geld doneren aan goede doelen (Priller en Schupp 2011), meer uren besteden aan vrijwilligersactiviteiten (Thoits en Hewitt 2001; Griep et al. 2015) en meer soorten onbetaald vrijwilligerswerk doen (Oishi et al. 2007).

⁵ Maccagnan, A., Wren-Lewis, S., Brown, H. et al. Well-being and Society: Towards Quantification of the Co-benefits of Well-being. Soc Indic Res 141, 217-243 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1826-7>

Verschillende onderzoeken bevestigen dat er een sterk verband bestaat tussen vrijwilligerswerk en welzijn. Mensen helpen is niet alleen goed voor degenen die hulp ontvangen.

Sociale relaties en sociale activiteiten. Het is aangetoond dat **gelukkige mensen** graag **tijd** doorbrengen **met anderen**; en tegelijkertijd maakt tijd doorbrengen met andere mensen ons gelukkig. De literatuur heeft ook aangetoond dat mensen graag tijd doorbrengen met gelukkige en extraverte mensen (Mehl et al. 2010), terwijl contact met depressieve mensen ook een nadelig effect kan hebben op onze stemming.

Het hebben van **ondersteunende relaties** is een van de sterkste voorspellers van **welzijn** en heeft een opvallend positief effect. Een grote literatuur heeft zich gericht op het verband tussen subjectief welzijn en de kwaliteit en kwantiteit van sociale relaties. Diener en Seligman (2002) onderscheiden drie niveaus van **geluk** (zeer hoog/middelmatig/zeer laag) en tonen aan dat "zeer gelukkige" personen de kwaliteit van hun sociale contacten zeer hoog inschatten, **significant meer tijd** doorbrengen **met andere** mensen en minder tijd alleen doorbrengen. Mehl et al. (2010) vinden dat individuen met hogere niveaus van geluk en tevredenheid **meer tijd** besteden **aan gesprekken met anderen** en **diepere gesprekken voeren**. Met name wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen individuen met het hoogste en het laagste geluksniveau, blijkt dat de eersten twee keer zoveel tijd besteden aan diepgaande gesprekken dan de laatsten.

Een ander aspect van welzijn in het nationale of gemeenschapsconcept is het **welzijn van de samenleving**. Een welzijnssamenleving is een samenleving waarin de verschillende aspecten van welzijn prioriteit krijgen tijdens fundamentele beleids- en strategische stappen, boven louter economische of wetenschappelijke of technologische vooruitgang. De term "*welzijnsmaatschappij*" werd gebruikt in het Handvest van Genève van 2021 voor welzijn door de Organisatie van de Verenigde Naties (UNO), met de volgende betekenis: "*het creëren van duurzame welzijnssamenlevingen, toegewijd aan het bereiken van een rechtvaardige gezondheid, nu en voor toekomstige generaties, zonder ecologische grenzen te doorbreken.*"

Een welzijnssamenleving **richt zich op welzijn en duurzaam leven** in plaats van op traditionele economische parameters. Dit houdt een breed scala aan beleidsmaatregelen en initiatieven in die gericht zijn op het verbeteren van sociale verhoudingen en die zorgen voor een vreedzame en rechtvaardige manier van leven in plaats van de fel concurrerende manier van leven van het moderne kapitalisme.

Goede relaties zijn fundamenteel voor een welzijnssamenleving. Ook betaald en productief werk is de sleutel tot het ervaren van welzijn. Een welzijnssamenleving is dus een samenleving waarin de verschillende aspecten van welzijn prioriteit krijgen tijdens fundamentele beleids- en strategische stappen, boven louter economische of wetenschappelijke of technologische vooruitgang.

In een dergelijke samenleving krijgen **eerlijk spel, gelijke kansen, sociale integratie** en **stabiliteit voorrang** op economisch gewin, zonder dat de productieve ontwikkeling wordt verwaarloosd. Het pad naar ontwikkeling is gericht op **het welzijn van de mensen** in hun gemeenschappen, terwijl de gezondheid van het milieu behouden blijft. Het Bruto Binnenlands Product (BBP) is niet de ideale maatstaf voor het welzijn van menselijke samenlevingen, omdat het onafhankelijk is van grove sociaaleconomische ongelijkheden, milieuverstoringen en verminderde gezondheidsindices.⁶

Het concept welzijn is behoorlijk complex en deze module schetst de verscheidenheid aan aspecten die verband houden met menselijk welzijn. Beginnend met de enorme lijst van individuele voordelen - fysiek en psychologisch, met organisatorische voordelen - bevoegdheid, retentie, productiviteit, cultuur etc., en ten slotte de invloed op de maatschappij, laat dit zien dat we moeten zorgen voor ons welzijn als individu, als onderdeel van het bedrijf en de maatschappij waarin we leven. Als we hier nog niet mee begonnen zijn, is vandaag de beste dag om te beginnen!

Praktische Activiteit 2: Wat is de invloed van welzijn op organisatieniveau? (10 min)

Instructies: Beschouw de belangrijkste aspecten van individueel welzijn, die hieronder worden opgesomd, en denk in 2 groepen na over de volgende onderlinge relaties:

Lichamelijk welzijn
Emotioneel/psychologisch welzijn
Sociaal welzijn
Spiritueel welzijn
Intellectueel welzijn
Economisch welzijn

1. Hoe verhouden deze aspecten van uw persoonlijk welzijn zich tot de volgende aspecten van organisatorisch welzijn? Kunt u één positief en één negatief voorbeeld geven?

Lager ziekteverzuim
Lagere omzet
Hogere productiviteit
Hogere bevoegdheid van werknemers

⁶ Wat is een welzijnssamenleving, Dr. Liji Thomas, MD, [medical.net/health/What-is-a-Well-Being-Society.aspx](https://www.news-medical.net/health/What-is-a-Well-Being-Society.aspx)

.04.2022, [https://www.news-](https://www.news-medical.net/health/What-is-a-Well-Being-Society.aspx)

Hogere medewerkerstevredenheid
Meer innovatie en creativiteit
Hogere stressbestendigheid

2. Welke invloed hebben de factoren uit de organisatorische context (hieronder vind je een aantal voorbeelden) op aspecten van jouw persoonlijke welzijn? Wat zijn de positieve correlaties en wat zijn de negatieve? Geef minstens één voorbeeld voor elk van deze factoren.

Persoon
Taak
Team
Beheer
Organisatie



Bron: *Pulso Group, België*

3. Optionele vraag: Wat zou je van het management/de organisatie nodig hebben in termen van elke factor die het niveau van je individuele welzijn zal verhogen?

Praktische Activiteit 3: Wat is de invloed van welzijn op nationaal/gemeenschapsniveau? (10 min)

Doel: Omdat we er niet altijd bij stilstaan hoe ons gedrag en onze houding de maatschappij en de mensen om ons heen beïnvloeden, laten we eens nadenken over de invloed van ons welzijn op de maatschappij/gemeenschap. Het voordeel van het gebruik van Mentimeter voor deze activiteit is om te controleren of er een gemeenschappelijk begrip is van de invloed, omdat de herhalende woorden groter op het scherm verschijnen.

Instructies: Schrijf met behulp van [Mentimeter's Word Cloud](#) de voordelen van welzijn voor de gemeenschap op.

3. Synopsis

Deze inleidende module geeft een overzicht van het welzijnsconcept in de literatuur - hoe het gedefinieerd wordt, wat de verschillende dimensies zijn, hoe het zich verhoudt tot vergelijkbare termen als wellness of geestelijke gezondheid. Het belicht ook het belang van welzijn voor de psychologische en fysieke gezondheid van individuen, voor de betrokkenheid van werknemers, productiviteit, creativiteit en innovatiepotentieel in

organisaties, evenals voor het waarborgen van fair play, gelijke kansen, sociale inclusiviteit en stabiliteit in de samenleving als geheel.

4. Lijst met referenties

Gallup, State of the global workplace 2022 report

Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining well-being. *International Journal of Well-being*, 2(3), 222-235.

www.internationaljournalofwell-being. Why Well-being? The Benefits of Well-being, [online]: <https://www.vitalisepsychology.com.au/resources/why-well-being>

Capability Trends Report – Workplace Wellness Edition, July 2021, [online] <http://www.fuel50.com/capability-trends>

Why employee well-being matters, 28.01.2022, [online] <https://fuel50.com/2022/01/why-employee-well-being-matters/>

Center for Disease Control and prevention, Well-Being Concepts, 2018, [online] <https://www.cdc.gov/hrqol/well-being.htm#six>

Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á. et al. Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health Qual Life Outcomes* 18, 192 (2020), [online] <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-020-01423-y>

Maccagnan, A., Wren-Lewis, S., Brown, H. et al. Well-being and Society: Towards Quantification of the Co-benefits of Well-being. *Soc Indic Res* 141, 217–243 (2019)., [online] <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-017-1826-7>

Dr. Thomas, L. What is a Well-Being Society? [online] , <https://www.news-medical.net/health/What-is-a-Well-Being-Society.aspx>