

Trainings- en mentorprogramma



Module 1: Inleiding tot de positieve psychologie/PERMA-model en de toepassing ervan op het werk

Abstract

Het doel van deze module is om deelnemers kennis te laten maken met de basisprincipes van Positieve Psychologie en meer specifiek met het PERMA-model van Seligman. In deze training krijgen deelnemers verschillende voorbeelden over hoe ze de principes van Positieve Psychologie kunnen toepassen op hun werkplek en hoe ze hun werknemers kunnen helpen zich goed te voelen op het werk. Na afloop van de training kunnen deelnemers definiëren wat de principes van positieve psychologie zijn en deze kennis toepassen op het werk om werknemers te helpen zich beter te ontwikkelen. Na de training kunnen deelnemers de vijf facetten van welzijn uit het PERMA acroniem noemen en elk facet op het werk toepassen om een positieve werkomgeving te bevorderen. Tot slot krijgen deelnemers de gelegenheid om een aantal relevante Positieve Psychologie activiteiten en oefeningen te oefenen die hen kunnen helpen hun welzijn te verbeteren, waaronder activiteiten op het gebied van mindfulness.

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 de principes van positieve psychologie zijn.

Leerresultaat 2: Deelnemers kunnen de voordelen van het toepassen van positieve psychologie op het werk samenvatten.

Leerresultaat 3: Deelnemers kunnen de vijf facetten van welzijn uit het PERMA acroniem opnoemen.

Leerresultaat 4: Deelnemers leren hoe ze de opgedane kennis over de principes van positieve psychologie en het PERMA-model kunnen toepassen op de werkplek om een positieve werkomgeving te bevorderen.

Leerresultaat 5: Deelnemers krijgen de kans om een aantal relevante activiteiten en oefeningen uit de positieve psychologie te gebruiken en te oefenen die hen kunnen helpen hun welzijn te verbeteren, waaronder activiteiten rond mindfulness.

Trefwoorden

Positieve psychologie, PERMA-model, mindfulness, welzijn, waardering, positieve affirmaties, welzijn op de werkplek

Identiteit van de module	
Module	<i>Inleiding tot Positieve Psychologie/PERMA-model en de toepassing ervan op het werk</i>
Korte beschrijving van de module / abstract	<p><i>Het doel van deze module is om deelnemers (HR-managers) kennis te laten maken met de basisprincipes van positieve psychologie en meer specifiek met het PERMA-model van Seligman. In deze training krijgen deelnemers verschillende voorbeelden over hoe ze de principes van positieve psychologie kunnen toepassen op hun werkplek en hoe ze hun werknemers kunnen helpen zich goed te voelen op het werk. Na afloop van de training kunnen deelnemers definiëren wat de principes van positieve psychologie zijn en deze kennis toepassen op het werk om werknemers te helpen zich beter te ontwikkelen. Na het volgen van de training kunnen deelnemers de vijf facetten van welzijn uit het PERMA-acroniem (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning and Accomplishment) noemen en elk facet op de werkplek toepassen om een positieve werkomgeving te bevorderen. Tot slot krijgen deelnemers de gelegenheid om een aantal relevante Positieve Psychologie activiteiten en oefeningen te oefenen die hen kunnen helpen hun welzijn te verbeteren, waaronder activiteiten op het gebied van mindfulness.</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 de principes van positieve psychologie zijn.</i></p> <p><i>Leerresultaat 2: Deelnemers kunnen de voordelen van het toepassen van positieve psychologie op het werk samenvatten.</i></p> <p><i>Leerresultaat 3: Deelnemers kunnen de vijf facetten van welzijn uit het PERMA acroniem opnoemen.</i></p> <p><i>Leerresultaat 4: Deelnemers leren hoe ze de opgedane kennis over de principes van positieve psychologie en het PERMA-model kunnen toepassen op de werkplek om een positieve werkomgeving te bevorderen.</i></p> <p><i>Leerresultaat 5: Deelnemers krijgen de kans om een aantal relevante activiteiten en oefeningen uit de positieve psychologie te gebruiken en te oefenen die hen kunnen helpen hun welzijn te verbeteren, waaronder activiteiten rond mindfulness.</i></p>
Hoofdstukken	<p><i>Hoofdstuk 1 - Inleiding tot positieve psychologie</i></p> <p><i>Hoofdstuk 2 - Inleiding tot het PERMA-model</i></p> <p><i>Hoofdstuk 3 - PERMA-model en de toepassing ervan op de werkplek</i></p>

	<i>Hoofdstuk 4 - Positieve psychologie in de praktijk (oefeningen + activiteiten)</i>	
Kernmateriaal leren	Hoofdstuk	Leermateriaal
	<i>Inleiding tot de module</i>	<i>Tekst</i>
	<i>1. Inleiding tot de positieve psychologie</i>	<i>Tekst, Artikelen, Video's</i>
	<i>2. Inleiding tot het PERMA-model</i>	<i>Tekst, Video</i>
	<i>3. PERMA-model en de toepassing ervan op de werkplek</i>	<i>Tekst, Artikelen, Video's, Praktische activiteit</i>
	<i>4. Positieve psychologie in de praktijk</i>	<i>Tekst, video, praktische activiteit</i>
Beoordelingsmethode	Hoofdstuk	Beoordelingsmethode
	<i>1. Inleiding tot de positieve psychologie</i>	<i>Waar - Onwaar uitspraak, Meerkeuzevragen</i>
	<i>2. Inleiding tot het PERMA-model</i>	<i>Waar - Onwaar uitspraak, Meerkeuzevragen</i>
	<i>3. PERMA-model en de toepassing ervan op de werkplek</i>	<i>Open vragen, meerkeuzevragen</i>
	<i>4. Positieve psychologie in de praktijk</i>	<i>Waar/onwaar, meerkeuzevragen</i>
Geschatte studietijd(min)	180 min	
Auteur(s)	Evie Michailidis , <i>Instituut voor Ontwikkeling</i>	
Technisch recensent	Yang Yang, Inge Van den Brande, PULSO	
Wetenschappelijk recensent	Konstantinos Giannakopoulos, PULSO	

Beste deelnemers,

Mijn naam is Evie Michailidis van het Institute of Development, en ik heet u welkom bij de module Introductie tot Positieve Psychologie/PERMA-model en de toepassing ervan op het werk.

Het doel van deze module is om deelnemers kennis te laten maken met de basisprincipes van positieve psychologie en meer specifiek met het PERMA-model van Seligman. In deze training krijgen deelnemers verschillende voorbeelden over hoe ze de principes van Positieve Psychologie kunnen toepassen op hun werkplek en hoe ze hun werknemers kunnen helpen zich goed te voelen op het werk. Na afloop van de training kunnen deelnemers definiëren wat de principes van positieve psychologie zijn en deze kennis toepassen op het werk om werknemers te helpen zich beter te ontwikkelen. Na het volgen van de training kunnen deelnemers de vijf facetten van welzijn uit het PERMA-acroniem (*Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning and Accomplishment*) noemen en elk facet op de werkplek toepassen om een positieve werkomgeving te bevorderen. Tot slot krijgen deelnemers de kans om een aantal relevante activiteiten en oefeningen uit de positieve psychologie te leren die ze kunnen gebruiken om het welzijn van hun werknemers te stimuleren, waaronder activiteiten rond mindfulness.

De module is gestructureerd in 4 hoofdstukken, namelijk (1) Inleiding tot positieve psychologie, (2) Inleiding tot het PERMA-model, (3) PERMA-model en de toepassing ervan op de werkplek, (4) Positieve psychologie in de praktijk (oefeningen + activiteiten).

Hoofdstuk 1 bespreekt de definitie van Positieve Psychologie, terwijl het inzicht geeft in de voordelen van het beoefenen van positieve psychologie, vooral op de werkplek.

Hoofdstuk 2 presenteert het PERMA-model dat de vijf facetten van welzijn beschrijft: P-Positieve emotie, E-Geïnteresseerdheid, R-Relaties, M-Zingeving, A-Voldoening. Dit model helpt ons welzijn op de werkplek te definiëren, maar ook in een bredere context.

Hoofdstuk 3 geeft Deelnemers een aantal ideeën over hoe het PERMA-model kan worden toegepast op de werkplek om het welzijn en geluksniveau van werknemers te verbeteren.

Hoofdstuk 4 laat Deelnemers kennismaken met een aantal activiteiten en oefeningen uit de positieve psychologie die, als ze consequent worden gebruikt, na verloop van tijd kunnen leiden tot een groter psychologisch welzijn.

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

1. Hoofdstuk 1 - Inleiding tot positieve psychologie

Positieve psychologie kan worden gedefinieerd als de wetenschappelijke studie van menselijke sterktes en deugden, in plaats van zich te richten op iemands zwaktes (Peterson, Park & Sweeney, 2008). De traditionele psychologie heeft zich uitsluitend gericht op pathologie, oorzaken en symptomen van geestelijke ziekten en emotionele stoornissen zoals depressie, gebrek aan motivatie, verdriet. De positieve psychologie heeft echter de nadruk gelegd op positieve kenmerken, eigenschappen, gedragingen en denkpatronen die het leven zinvoller maken en iemands levenskwaliteit verbeteren. Ze onderzoekt bijvoorbeeld vooral wat mensen gelukkig, tevreden en gemotiveerd maakt, wat mensen vreugde en hoop geeft en welke factoren leiden tot veerkracht en betrokkenheid, in plaats van zich te richten op waarom mensen verdrietig, ontevreden, depressief, opgebrand etc. zijn. Door ons te richten op de sterke punten van mensen kunnen we beter begrijpen wat mensen helpt om te gedijen en te floreren in verschillende aspecten van hun leven, zoals de werkplek.

De grondleggers van de positieve psychologie, **Martin Seligman** en **Mihaly Csikszentmihalyi**, merkten op dat de principes van de positieve psychologie ons kunnen helpen om "wetenschappelijk inzicht en effectieve interventies te bereiken om bloeiende individuen, families en gemeenschappen op te bouwen." (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Volgens empirisch bewijs kan het beoefenen van positieve psychologie leiden tot talloze **voordelen**. In het algemeen kan positieve psychologie mensen helpen om hun persoonlijke hulpbronnen en eigenschappen te verbeteren, zoals zelfvertrouwen, zelfvertrouwen en optimisme, wat bijdraagt aan hun psychosociale welzijn en gezondheid.

Andere voordelen van positieve psychologie zijn onder andere de volgende:

1. Focussen op sterke in plaats van zwakke punten kan mensen helpen om hun **zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde** op te krikken.
2. Mensen die meer geluk en positieve emoties ervaren, hebben **betere en sterkere relaties** met hun familie, vrienden en collega's, omdat ze effectiever communiceren (verbaal en non-verbaal).
3. **Verhoogt de ervaring van succes** omdat mensen de manier veranderen waarop ze denken en kijken naar mislukkingen en obstakels wanneer ze een doel proberen te bereiken. Ze zien een mislukking als een kans om te leren en te groeien en worden uiteindelijk sterker.
4. Leidt tot **verbeteringen op de werkplek** omdat positieve emoties iemands werkprestaties verbeteren, tot een gelukkiger werkomgeving leidt en mensen zich meer gewaardeerd voelen.

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

Bekijk de video: [Wat is positieve psychologie?](#)

Lees het online artikel [Wat is positieve psychologie?](#)

2. Hoofdstuk 2 - Inleiding tot het PERMA-model

Een van de meest gebruikte modellen voor positieve psychologie is het PERMA-model, ontwikkeld door Seligman (2011). PERMA is een acroniem voor de vijf facetten van welzijn: P-Positive Emotion, E-Engagement, R-Relationships, M-Meaning, A-Accomplishment. Dit model helpt ons bij het definiëren van welzijn op de werkplek, maar ook in een bredere context. Volgens het model van Seligman kunnen vijf kernelementen bijdragen aan een gezond gevoel van welzijn, voldoening en tevredenheid van werknemers in het leven, wat kan leiden tot het vinden van de ware betekenis van het leven.

Positieve emoties verwijzen naar het voelen van aangename emoties zoals geluk, medeleven, vreugde, trots en dankbaarheid. Volgens dit model kan het ervaren van positieve emoties mensen helpen zich zowel in het leven als op het werk te ontplooiën en kan het leiden tot algeheel welzijn. Positieve emoties op het werk kunnen leiden tot meer vertrouwen, creativiteit, veerkracht en samenwerking.

Engagement verwijst naar iets waar een werknemer zich in kan verdiepen en in op kan gaan. De dimensie van bevlogenheid is ook in lijn met het concept van "flow", dat optreedt wanneer iemand volledig aanwezig is op het moment en zich volledig concentreert op de taak die voor handen is. Deze staat van flow kan het individu dan geluk brengen. Werknemers die geëngageerd zijn in hun werk ervaren ook een groter gevoel van voldoening.

Relationships verwijzen naar sociale verbondenheid, waardoor aan onze behoefte aan liefde, genegenheid, aandacht en interactie wordt voldaan. Op de werkplek zijn positieve relaties gekoppeld aan een hogere productiviteit, meer geluk en een beter algeheel welzijn.

Meaning verwijst naar een doelgericht en zinvol bestaan. Werk wordt zinvoller als werknemers kunnen zien hoe hun inspanningen een impact hebben op de maatschappij.

Accomplishment/Achievement versterkt iemands gevoel van eigenwaarde en zet je daarom aan om te gedijen en te bloeien in het leven. Accomplishment is het resultaat van het werken naar en het bereiken van doelen, het hebben van zelfmotivatie om af te maken wat we van plan waren te doen. Het stellen en bereiken van doelen geeft werknemers een gevoel van betekenis en doelgerichtheid.

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

Bekijk de volgende video: [PERMA Model van Welzijn](#)

3. Hoofdstuk 3 - PERMA-model en de toepassing ervan op de werkplek

Gemiddeld brengen we $\frac{1}{3}$ van onze dag op het werk door. Wat er op het werk gebeurt, heeft een grote invloed op ons emotionele en fysieke welzijn en vice versa. Het geluksniveau dat werknemers ervaren op het werk en de sfeer op de werkplek kunnen van invloed zijn op verschillende werkgerelateerde resultaten, zoals werkprestaties, tevredenheid op de werkplek, betrokkenheid en tevredenheid van werknemers.

Het PERMA-model kan worden toegepast op de werkplek om een positieve werkomgeving te bevorderen die uiteindelijk zal resulteren in een gelukkig en productief personeelsbestand.

Hieronder vindt u enkele ideeën over hoe het PERMA-model kan worden toegepast op de werkplek om het welzijn en geluksniveau van werknemers te verbeteren.

Positieve emoties

Er zijn verschillende manieren waarop positieve emoties kunnen worden uitgedrukt op de werkplek. De voordelen van **het uiten van waardering** en **dankbaarheid** zijn goed gedocumenteerd in de literatuur. Het uiten van waardering en het erkennen van iemands inspanningen kan leiden tot een verhoogd moreel, verbeterde betrokkenheid en betere prestaties. Het is vooral belangrijk voor managers en supervisors om manieren te leren om waardering te tonen en het harde werk van werknemers te erkennen. Wanneer een werknemer zich gewaardeerd en erkend voelt, ervaart hij/zij meer positieve emoties.

In dit [artikel](#) vind je een aantal ideeën en manieren om werknemers te waarderen, zoals: een bedankbriefje schrijven, prestaties meteen erkennen, je team publiekelijk bedanken.

Het is belangrijk om te weten dat waardering en erkenning verschillende vormen kunnen aannemen. In deze korte [video](#) introduceren de psychologen Gary Chapman & Paul White de **5 talen van waardering op het werk**. Noteer tijdens het bekijken van de video de 5 verschillende manieren waarop je waardering kunt tonen en let op de beschrijving van elke "taal".

Praktische Activiteit 1: Neem even de tijd om na te denken over hoe je elk van deze talen zou kunnen toepassen om waardering te tonen aan je werknemers of collega's?

Instructies: Waardering en erkenning kunnen verschillende vormen aannemen. Bekijk de korte [video](#) van de psychologen Gary Chapman & Paul White die de 5 talen van waardering op het werk introduceren. Noteer tijdens het bekijken van de video de 5 verschillende manieren waarop je waardering kunt tonen en let op de beschrijving van elke "taal".

Neem dan de tijd om na te denken over hoe je elk van deze talen zou kunnen toepassen om waardering te tonen aan je werknemers. Noteer je gedachten in de tabel hieronder.

Taal van waardering	Voorbeeld
Woorden van bevestiging	1. <i>Stuur privé e-mails met dankbetuigingen naar uw werknemers</i> 2.
Tijd voor kwaliteit	1. 2.
Daden van dienstbaarheid	1. 2.
Materiële geschenken	1. 2.
Lichamelijke aanraking	1. 2.

Engagement

Werknemers die echt, diep geëngageerd zijn in wat ze doen, zijn in een staat van flow en gaan er volledig in op. Over het algemeen zijn werknemers geëngageerd als ze dit gevoel van voldoening hebben. Dit gevoel van voldoening wordt bereikt wanneer werknemers werken aan projecten en doelen die hen in staat stellen voort te bouwen op hun **sterke punten en interesses**.

Managers en leiders kunnen werknemers helpen om hun sterke punten te identificeren door middel van een sterkte-inventarisatie (bijvoorbeeld: [VIA Character Strengths](#)) en verantwoordelijkheden aanpassen zodat werknemers binnen hun sterke punten kunnen werken.

Praktische Activiteit 2: Denk na over hoe je in je huidige functie elk van deze sterke punten kunt toepassen. Als je het gevoel hebt dat je je sterke punten momenteel niet toepast in de mate waarin je dat zou willen, kun je dan bedenken hoe je de toepassing van je sterke punten in je huidige functie zou kunnen maximaliseren?

Instructies: Vul de gratis VIA Character Strengths inventarisatie in (link: <https://www.viacharacter.org/>) en noteer je sterke punten.

Denk na over hoe je in je huidige functie elk van deze sterke punten kunt toepassen. Als je het gevoel hebt dat je op dit moment je sterke punten niet toepast in de mate waarin je dat zou willen, kun je dan bedenken hoe je de toepassing van je sterke punten in je huidige functie zou kunnen maximaliseren?

Relaties

Positieve relaties op het werk zijn van vitaal belang voor het welzijn van werknemers en het succes van een organisatie. Managers en leiders moeten een ethos creëren van "actieve vergaderingen" die bewuste kansen bieden voor medewerkers om met elkaar in contact te komen en te interageren, zowel binnen als buiten de werkomgeving. Sociale contacten kunnen ook worden aangemoedigd door teambuildingoefeningen, mentorschap, coaching, het tonen van empathie en training in communicatievaardigheden, vriendelijkheid, groepslunches en happy hours.

Lees het volgende [artikel](#) en kom meer te weten over het opbouwen van positieve relaties op het werk.

Meaning

Werk wordt lonender en leuker als werknemers het resultaat van hun werk kunnen zien. Om werk zinvoller te maken, kunnen leiders werknemers aanmoedigen om na te denken over welk verschil ze maken in de maatschappij en hoe hun inspanningen een impact hebben op de organisatie en hun klanten.

Praktische Activiteit 3: Denk aan een dag die je op je werk hebt doorgebracht en waarop je echt prettige emoties en vreugde voelde. Denk na over wat kan hebben bijgedragen aan deze gevoelens. Welke taken heb je gedaan die betekenisvol voor je waren (bv. een collega geholpen)?

Accomplishment

Werknemers die hun doelen bereiken, voelen zich bekwamer en hebben een gevoel van voldoening. De doelen die werknemers stellen, moeten echter zoveel mogelijk afgestemd zijn op hun sterke punten en waarden. Wanneer een werknemer zijn/haar doelstellingen met succes bereikt, is het belangrijk dat hun harde werk en inspanningen worden erkend, gevierd en in aanmerking worden genomen tijdens functioneringsgesprekken of frequente informele feedback. Het belangrijkste is dat belangrijke prestaties worden beloond. Bij het aanbieden van beloningen op de werkplek moeten organisaties rekening houden met wat het meest waardevol is voor hun werknemers. Veel organisaties richten zich op financiële beloningen, maar beloningen zoals flexibele werktijden of een extra vakantiedag kunnen waardevoller zijn voor werknemers.

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

Lees het volgende artikel: [Hoe toon je waardering aan je werknemers](#)

Bekijk de volgende video: [Gary Chapman & Paul White | De 5 talen van waardering op de werkplek](#)

Voltooi Praktische Activiteit 1

Vul de gratis VIA karaktersterktemeting in en voltooi Praktische Activiteit 2:

<https://www.viacharacter.org/account/register>

Lees het volgende artikel: [Goede werkrelaties opbouwen - Van MindTools.nl](#)

Voltooi Praktische Activiteit 3

4. Hoofdstuk 4 - Positieve psychologie in de praktijk (oefeningen)

In dit hoofdstuk maak je kennis met een aantal activiteiten en oefeningen uit de positieve psychologie die je kunnen helpen je geluk een boost te geven. Als je technieken en oefeningen uit de positieve psychologie gebruikt, kun je je mentale toestand verbeteren en na verloop van tijd vooruitgang boeken in de richting van een groter psychologisch welzijn. Deze activiteiten kun je zelf gebruiken, maar we moedigen je ook aan om ze te delen met je team om hen te helpen zich beter te voelen op het werk.

- **Waardering en dankbaarheid tonen**

Zoals vermeld in hoofdstuk 3, kan het uiten van waardering en het erkennen van iemands inspanningen leiden tot positieve emoties, een verhoogd moreel, een verbeterde betrokkenheid en betere prestaties. Seligman et al. (2005) onderzochten in een van zijn studies de voordelen van "dankbaarheidsbezoeken". Deelnemers werden gevraagd om een brief van waardering te schrijven en deze persoonlijk af te geven aan iemand die hen vriendelijkheid had betoond. Uit de resultaten bleek dat mensen zich gelukkiger en minder depressief voelden na het tonen van dankbaarheid.

Mogelijke manieren die Je kan gebruiken om waardering op het werk te tonen, zijn om '**waarderingen**' als vaste agenda op te nemen aan het begin van personeelsvergaderingen, en werknemers kunnen een collega nomineren voor wie ze dankbaar zijn.

Een voorbeeld van het uiten van dankbaarheid kan eenvoudig zijn:

"Ik wil Helen bedanken voor haar hulp bij het analyseren van een aantal gegevens."

Een andere manier is het schrijven van een **dankbaarheidsbrief waarin** je schrijft over positieve ervaringen en dingen en mensen waar je dankbaar voor bent. Je kan de brief voor jezelf houden of delen met de persoon voor wie je dankbaar bent.

Praktische activiteit 4: Schrijf alle dingen en mensen op waarvoor je dankbaar bent op je werk.

Instructies: Schrijf alle dingen en mensen op waar je dankbaar voor bent op je werk (bijv. de flexibiliteit die je hebt op je werk, de autonomie die je hebt bij het voltooien van taken, je team, je leidinggevende).

- **Positieve affirmaties**

Positieve affirmaties zijn positieve en bemoedigende uitspraken of zinnen die je voor jezelf herhaalt in een poging om negatieve gedachten te bestrijden of uitdagende situaties te overwinnen. Het zijn meestal korte maar krachtige zinnen, hardop uitgesproken of opgeschreven, ontworpen om een positieve houding of mindset op te roepen. Voorbeelden van positieve affirmaties zijn:

"Ik kan dit!"

"Ik heb de vaardigheden en kennis om deze taak uit te voeren."

"Ik haal het beste uit vandaag."

Positieve affirmaties spelen een belangrijke rol in iemands welzijn, omdat ze je kunnen helpen om volledig van jezelf te houden, jezelf te accepteren en je zelfverzekerder te voelen. Hoe vaker je ze doet, hoe sterker je zelfvertrouwen wordt.

Het gebruik van positieve affirmaties kan je ook helpen om beter te presteren op het werk, want door positieve affirmaties te gebruiken voel je je krachtiger om tegenslagen het hoofd te bieden en kun je effectiever met stress omgaan. Dit kan uiteindelijk leiden tot een gelukkiger en productiever personeelsbestand.

Als je een team leidt, kun je je team aanmoedigen om ook positieve affirmaties te doen. Sommige werknemers vinden het in het begin misschien moeilijk om aan een positieve affirmatie te denken, dus het is cruciaal dat leiders en managers het goede voorbeeld geven, maar ook aanmoediging en positieve feedback geven.

- **Mindfulness**

Hoe vaak heb je niet gegeten terwijl je tv-series keek en geen aandacht besteedde aan de smaak, geur en textuur van je eten? Als dit scenario je aanspreekt, kun je overwegen om mindfulness te beoefenen.

Mindfulness beschrijft het vermogen om volledig aanwezig te zijn in het hier en nu en je geen zorgen te maken over de toekomst of het verleden. Het beoefenen van mindfulness kan iemands welzijn verbeteren omdat het ons kan helpen ons vermogen om onze emoties te reguleren te vergroten en onze stress, angst en depressie te verminderen.

Mindfulness is vooral belangrijk op de **werkplek** omdat het kan bijdragen aan veel aspecten van een gezonde werkplek, zoals welzijn, relaties en creativiteit. Werknemers die mindfulness beoefenen krijgen een beter inzicht in hun emoties en stressniveaus en worden zich bewust van manieren waarop ze deze kunnen beïnvloeden. Door mindfulness zijn werknemers ook beter in staat om effectief te reageren op moeilijke situaties en terug te komen van tegenslagen, wat in de literatuur bekend staat als "**veerkracht**".

Studies hebben aangetoond dat leiders die mindfulness beoefenen, teamleden hebben met minder stress, een betere balans tussen werk en privé, betere prestaties en een grotere betrokkenheid. De reden hierachter heeft vooral te maken met het feit dat een

individueel door mindfulness zijn empathie kan vergroten in de interactie met anderen. Mindfulness is dus ook goed voor **positieve werkrelaties**.

Werknemers die mindfulness beoefenen, kunnen hun emoties gemakkelijker onder controle houden en ervaren minder stress. Daardoor kunnen ze helderder denken, meer ideeën genereren en **creatiever** zijn.

Hoe kun je meer mindful worden? Hieronder vind je eenvoudige activiteiten die jij en je team kunnen doen om meer mindful te worden.

Praktische Activiteit 5: De rozijnenoefening

Dit is een korte mindfulnessoefening die je stimuleert om je op dit moment bewust te zijn van je zintuigen door contact te maken met smaak, tast en geur terwijl je een rozijn eet. Meestal eten we op de 'automatische piloot' en besteden we weinig aandacht aan hoe ons eten smaakt, ruikt en aanvoelt. Met deze oefening maak je kennis met mindful bewustzijn terwijl je volledige aandacht schenkt aan het huidige moment terwijl je een rozijn eet.

Instructies (7 minuten): Dit is een korte mindfulnessoefening die het huidige moment van bewustzijn van de zintuigen aanmoedigt, waarbij je contact maakt met smaak, tast en geur terwijl je een rozijn eet. Meestal eten we op de 'automatische piloot' en besteden we weinig aandacht aan hoe ons eten smaakt, ruikt en aanvoelt. Met deze oefening maak je kennis met mindfulness terwijl je volledige aandacht schenkt aan het huidige moment terwijl je een rozijn eet.

Stap 1: Neem een rozijn en houd hem in de palm van je hand of tussen je vinger en duim.

Stap 2: Neem de tijd om je er echt op te concentreren; kijk met volle aandacht naar de rozijn - stel je voor dat je nog nooit eerder in je leven zo'n voorwerp hebt gezien. Onderzoek met je ogen welke kleur de rozijn heeft, de plooien en ribbels, en eventuele asymmetrieën of unieke kenmerken.

Stap 3: Let op de textuur van de rozijn. Sluit je ogen en merk op hoe de rozijn aanvoelt in je handpalm.

Stap 4: Houd de rozijn onder je neus en ruik het aroma dat bij elke inademing ontstaat.

Stap 5: Stop de rozijn voorzichtig in je mond en merk zonder te kauwen of door te slikken op hoe de rozijn in je mond aanvoelt door hem met je tong te onderzoeken.

Stap 6: Neem een of twee hapjes en let op de smaak van de rozijn tijdens het kauwen. Let op de smaak en textuur in je mond en hoe deze na verloop van tijd, van moment tot moment, kunnen veranderen. Dan kun je doorslikken.

Stap 7: Kijk tot slot tijdens het doorslikken of je voelt wat er nog van de rozijn over is in je maag en voel hoe je lichaam aanvoelt nadat je deze oefening hebt gedaan.

Als je liever naar audio-instructies luistert, kun je de volgende video gebruiken: [Wat een rozijn je kan leren over mindfulnessbeoefening](#)

Praktische activiteit 6: Mindful lichaam scannen

Body scanning houdt in dat je aandacht schenkt aan lichaamsdelen en lichamelijke sensaties in een geleidelijke volgorde van voeten naar hoofd. Het doel van deze oefening is je te helpen je bewust te worden van elk deel van je lichaam en alle pijntjes, spanningen of algemene ongemakken op te merken.

Instructies (10 - 15 min): Body scanning houdt in dat je aandacht schenkt aan lichaamsdelen en lichamelijke sensaties in een geleidelijke volgorde van voeten naar hoofd. Het doel van deze oefening is je te helpen je bewust te worden van elk deel van je lichaam en alle pijntjes, spanningen of algemene ongemakken op te merken.

Stap 1: Laat je lichaam comfortabel op een stoel zitten.

Stap 2: Je kan je ogen sluiten of open houden.

Stap 3: Concentreer je op hoe je lichaam aanvoelt. Merk op hoe je zit. Sta toe dat je ruggengraat omhoog gaat en je schouders zachter worden.

Stap 4: Door volledig in te ademen (2 seconden) en volledig uit te ademen (10 seconden) beweeg je je aandacht langzaam door je lichaam. Begin met je voeten en ga langzaam omhoog langs je lichaam - benen, schouders, armen, nek - tot je de bovenkant van je hoofd bereikt. Stop bij elk lichaamsdeel voor een paar seconden en merk op hoe het voelt, of het gespannen, ontspannen, tintelend of pijnlijk is.

Stap 5: Je zal merken dat je aandacht misschien afdwaalt en dat is normaal. Als dat gebeurt, erken dat dan en breng je aandacht voorzichtig terug naar een specifiek lichaamsdeel.

Stap 6: Neem ten slotte een paar momenten om op te merken hoe je lichaam aanvoelt. Haal nog een paar keer adem en open langzaam je ogen.

Als je liever naar audio-instructies luistert, kun je de volgende video gebruiken: [Compassievolle bodyscan](#)

Om dit hoofdstuk te voltooien, moet je:

Bekijk de volgende video: [Wat is Mindfulness?](#)

Voltooi Praktische Activiteit 4

Voltooi Praktische Activiteit 5 of Luister naar de volgende instructies (rozijnoefening): [Wat een rozijn je kan leren over mindfulnessbeoefening](#)

Voltooi Praktische Activiteit 6 of Luister naar de volgende instructies (Lichaamsscan):
[Compassievolle bodyscan](#)

5. Synopsis

De definitie van welzijn op de werkplek kan worden gebaseerd op principes van de positieve psychologie, die kan worden gedefinieerd als de wetenschappelijke studie van menselijke sterke punten en deugden, in plaats van te focussen op iemands zwakheden. Specifiek kan het PERMA-model van Seligman (2011) (P-Positive Emotion, E-Engagement, R-Relationships, M-Meaning, A-Accomplishment) bijdragen aan een gezond gevoel van welzijn, voldoening en tevredenheid van werknemers in het leven, wat kan leiden tot het vinden van de ware betekenis van het leven. Het PERMA-model kan op de werkplek worden toegepast om het welzijn en geluksniveau van werknemers op verschillende manieren te verbeteren, zoals door waardering uit te drukken, voort te bouwen op iemands sterke punten en interesses en door te investeren in het opbouwen van positieve relaties. Technieken en oefeningen uit de positieve psychologie (bijv. mindfulness, positieve affirmaties) kunnen, wanneer ze consequent worden toegepast, na verloop van tijd leiden tot een beter psychologisch welzijn.

6. Lijst van referenties

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Peterson, C., Park, N., & Sweeney, P. J. (2008). Group well-being: morale from a positive psychology perspective. *Applied Psychology*, 57, 19-36.
- Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., ... & Hofmann, S. G. (2013). Mindfulness-based therapy: a comprehensive meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 33(6), 763-771.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.