

Een praktische visie en aanpak
voor
Vitaliteit en Veerkracht in de Zorg



Joycelyn Bartlett
Mindfulness | Coaching & Training | Loopbaanadvies

“Als je je kijk op de dingen verandert, verander je de dingen waar je naar kijkt.”

Visiestuk ViVe

Een praktische aanpak voor Vitaliteit en Veerkracht in de Zorg

door Joycelyn Bartlett

september 2023



ViVe – Vitaliteit en Veerkracht in de Zorg	2
1 Inleiding	4
1.2 Situatieschets	5
1.3 De integrale aanpak van ViVe een wezenlijke verandering	5
2 VIVE- Visie op Vitaliteit en Veerkracht op de Werkvloer	6
2.1 Uitgangspunt	6
2.2 ViVe – De vijf fundamenteën uiteengezet.....	7
I. In voldoende mate voorzien in natuurlijke basisbehoeften – emotioneel	7
II. In voldoende mate voorzien in natuurlijke basisbehoeften – fysiek	10
II.a Effect van emotionele stress op het fysiek.....	10
II.b Effect van fysieke disbalans (stress) op emotioneel welbevinden.....	11
III. Aangeboren mentale middelen.....	12
IV. De stresscyclus.....	14
V. 3 Factoren van invloed op het creëren van een rijke voedingsbodem voor Vitaliteit en Veerkracht..	16
3. Ideeën voor interventies voor het behoud van Vitale en Veerkrachtige medewerkers	17
3.1 Pilotproject	18
Bijlagen	19
1. Behoeftentest.....	19
2. Spinmodel.....	20
Literatuurlijst en bronnen	21



ViVe

1. Vitaliteit en Veerkracht in de Zorg

ViVe betekent levendig. ViVe is de naam voor onze integrale aanpak voor het behouden van Vitale en Veerkrachtige medewerkers in de Zorgsector.

1. Inleiding

Vitaliteit en veerkracht zijn kenmerken van het leven. Het zijn eigenschappen van de natuur, ónze natuur. De menselijke natuur is wat ViVe neemt als uitgangspunt voor haar aanpak. ViVe beantwoord vanuit het organisatieperspectief de vragen 'Wat heeft een mens nodig om optimaal te functioneren' en 'wat is daarop van invloed'. En maakt daarbij gebruik van de laatste inzichten op het gebied van biologie, psychologie, neurowetenschap en systeemdenken.

Het behouden van Vitale en Veerkrachtige medewerkers is een belangrijk speerpunt in organisaties. Steeds meer mensen raken uit balans, ontwikkelen klachten met verminderde prestaties en/of uitval tot gevolg. In het eerste kwartaal van 2022 is het hoogste ziekteverzuimpercentage ooit gemeten in de Zorg- en Welzijnssector (7,9%). Door deze problematiek te bezien door de bril van de menselijke natuur wordt duidelijk hoe het evenwicht weer te herstellen in mens en organisatie. Er ontstaat een helder perspectief voor het ontwikkelen van werkelijk duurzame interventies die resulteren in een blijvende verandering. De positieve effecten daarvan worden dan op vele fronten zichtbaar; Meer werkgeluk (minder ontevredenheid), meer welzijn (minder uitval), meer stabiliteit (minder verloop), meer effectiviteit (minder spanningsklachten/verlies focus) etc.

ViVe geeft de organisatie en de medewerker een inzicht in de beïnvloedende factoren op vitaliteit en veerkracht, begrip van de onderliggende mechanismen vanuit de biologie en breinwerking. Én geeft praktische tools en handvatten hoe vitaliteit en veerkracht te behouden, weer snel te herstellen dan wel verder te versterken. Zo ondersteunt ViVe organisaties en medewerkers om op een laagdrempelige en organische manier de omstandigheden te creëren voor welzijn, werkgeluk en optimale bedrijfsprestaties.

In dit document een situatieschets van de ontwikkelingen in de zorgsector, een beschrijving van de visie van ViVe en programma ideeën als aanzet voor de brainstorm met organisaties voor het implementeren van deze integrale aanpak.



1.2 Situatieschets

- *Groei in zorgvraag door meer ouderen.* Komende decennia zijn gekenmerkt door dubbele vergrijzing. De groep ouderen is groter dan ooit en de gemiddelde leeftijd stijgt. In 2040 is 47% van de Nederlandse bevolking 65 plus. Ter vergelijking: In 2022 was dit 20%, momenteel is het 30%.
- *Groei in complexiteit zorgvraag.* Klachten, aandoeningen en ziekten worden complexer en vragen om een multidisciplinaire aanpak. 70% van de 65-plussers hebben een chronische aandoening en 63% van de 75-plussers hebben twee of meer chronische ziekten.
- *Groeiend tekort aan zorgpersoneel.* Er is door de genoemde ontwikkelingen een langdurig capaciteitstekort, dat steeds verder oploopt. Uit onderzoek in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport blijkt dat het tekort aan zorgpersoneel in 2031 zal oplopen naar 135.000 werknemers.
- *Groei in werkdruk.* Uit onderzoek uitgevoerd door het CBS in 2021 blijkt dat 44% tot 51% van de medewerkers in de zorg en welzijn sector een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart. Wat hier volgens het onderzoek aan bijdraagt is; de ervaring te weinig tijd hebben om patiënten/cliënten persoonlijke aandacht te geven en een gebrek aan autonomie, niet zelf kunnen beslissen in welke volgorde het werk wordt gedaan. 62,8% noemt de toename van regeldruk en administratieve lasten als belangrijkste reden voor de toegenomen werkdruk. Daarna komt (50.2%) te weinig personeel en overwerk, vervolgens (38.7%) meer of complexere taken.
- *Hoog verloop van personeel.* Onderzoeken uitgevoerd door verschillende partijen laten zien dat de gegeven redenen voor vertrek zijn; werksfeer, samenwerking, aansturing, werkdruk, uitdaging in werkzaamheden, loopbaanmogelijkheden.
- *Groei in ziekteverzuim.* Het verzuim in de zorg- en welzijnssector is met een gemiddelde van 8,9% in het eerste kwartaal in 2022 het hoogste van alle sectoren. In de VVT-sector was het verzuim 10,4% het hoogst gemeten verzuimpercentage tot nu toe.

Al deze ontwikkelingen maken dat het behouden van Vitale en Veerkrachtige medewerkers een zeer belangrijk speerpunt is voor de gehele Zorg en Welzijn sector. Veel organisaties ontwikkelen initiatieven op dit gebied. Onder de vlag van vitaliteitsprogramma's worden er cursussen en workshops aangeboden voor bijvoorbeeld stressmanagement, gezonde voeding en beweging etc. Veel gehoord is dat deze initiatieven na een eerste initiële enthousiaste reactie, soms moeilijk van de grond komen en ook weer wegebben. Het gebrek aan tijd en de moeite die mensen ervaren de opgedane kennis vaardigheden werkelijk te integreren in het dagelijks leven dat maakt dat de focus en belangstelling langzaam verdwijnt. Waarna men vervolgens weer overgaat tot de orde van de dag zonder dat er iets wezenlijks is veranderd.

1.3 De integrale aanpak van ViVe een wezenlijke verandering

ViVe beoogt een wezenlijke verandering in de manier van denken over Vitaliteit en Veerkracht in alle lagen van de organisatie. Geen korte tijdelijke interventies maar een diepgaand begrip van de menselijke natuur en de onderlinge samenhang van mens en omgeving, van oorzaak en gevolg. ViVe is gericht op een duurzame transformatie bij de mensen die organisaties maken, duurzame transformatie begint van binnenuit. Vanuit (zelf)inzicht en begrip van de menselijke natuur in combinatie met intensieve vaardigheden training en begeleiding volgen keuzes welke duurzaamheid bevorderen op alle niveaus. Zo raakt een duurzame bedrijfsvoering in alle lagen van de organisatie als vanzelf verankert in het systeem.

ViVe wil op basis van het gedachtegoed samen met de mensen die de organisaties maken ideeën genereren om een rijke voedingsbodem te creëren. Zodat mensen kunnen floreren en organisaties daardoor excelleren.



2. VIVE- Visie op Vitaliteit en Veerkracht op de Werkvloer Een integrale aanpak

2.1 Uitgangspunt

“Ieder mens die in zijn natuurlijke behoeften kan voorzien, daarvoor zijn aangeboren vermogens in balans inzet, voelt zich vitaal en veerkrachtig, staat in contact met zijn beste kunnen en lerend vermogen”

Het uitgangspunt is eenvoudig. Wat wij met elk levend organisme gemeen hebben is dat we voedingsstoffen nodig hebben van de buitenwereld om te kunnen groeien en te herstellen. Deze voeding is behalve fysiek (bijv. zuurstof, zonlicht, gezond eten, slaap, beweging o.m.) óók emotioneel. Dat het voorzien in emotionele behoeften even belangrijk is voor het behouden van ons mentale en fysieke evenwicht is minder bekend.

Ook hebben wij aangeboren vermogens meegekregen die ons in staat stellen om in de benodigde voedingsstoffen te voorzien. Als het om verschillende redenen voor een langere periode onvoldoende lukt om in onze basisbehoeften te voorzien ontstaat er stress in het systeem. Als de stress lang aanhoudt raakt de innerlijke balans verstoord. Dit leidt tot verminderd functioneren en uiteindelijk tot ziekte.

Verminderde prestaties, spanningsklachten, burn-out verschijnselen, ziekteverzuim etc. kunnen worden voorkomen. Het zijn symptomen van mentale en/of fysieke disbalans die ons wijzen op bepaalde tekorten.

Door een analyse te maken van de tekorten en te onderzoeken wat daar de onderliggende oorzaken van zijn kunnen we interventies ontwikkelen en acties ondernemen welke het natuurlijke balanceervermogen van mensen herstelt en versterkt.

In de volgende alinea's bespreken we; - het belang van de emotionele (I) en fysieke (II) basisbehoeften voor ons welzijn, - de noodzaak om onze aangeboren mentale middelen bewust te zijn en deze in balans in te zetten (III), - het effect van langdurige stress op lichaam en geest (IV) en als laatste staan we stil bij de drie beïnvloedende factoren die op genoemde aspecten een positieve of negatieve invloed kunnen hebben (IV). Met kennis van biologie, fysiologie, psychologie en neurowetenschap bespreken we het effect van disbalans (stress) op onze lichaam en geest en hoe je daar invloed op kunt uitoefenen.



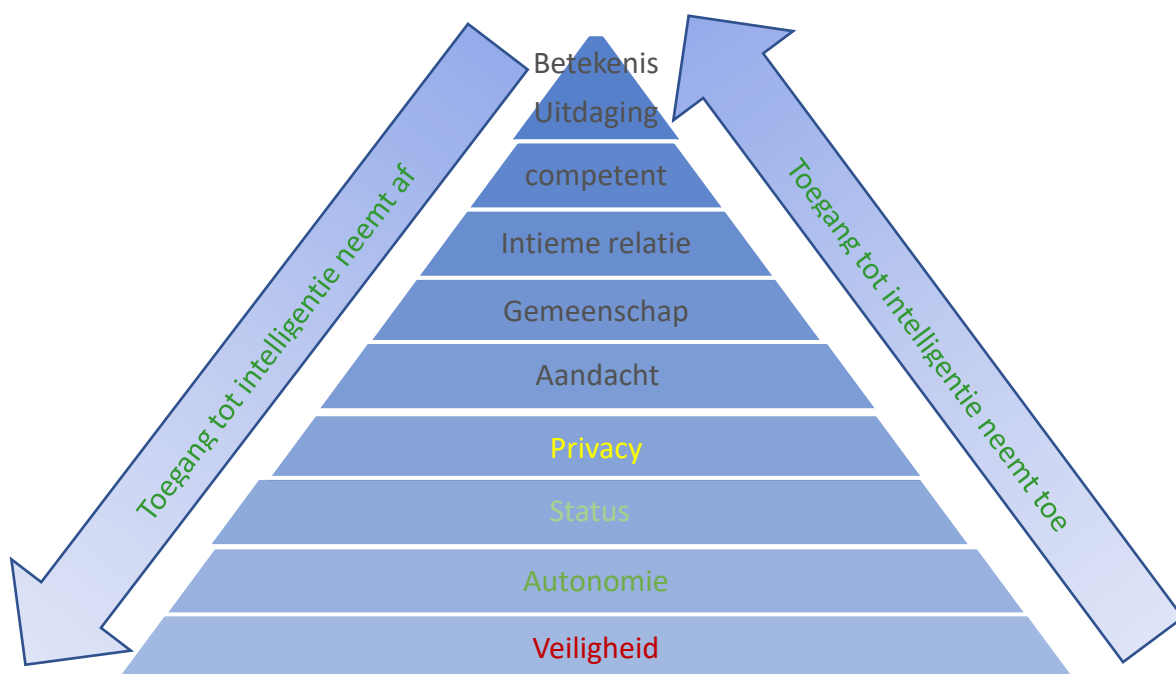
2.2 ViVe – Visie op Vitaliteit en Veerkracht op de werkvloer. De vijf fundamentele uiteengezet.

I. In voldoende mate voorzien in natuurlijke basisbehoeften – emotioneel

Om fysiek en mentaal in balans te blijven is het vervullen van onze emotionele behoeften minstens zo belangrijk als het vervullen van onze fysieke behoeften. Als onze emotionele behoeften in het geding zijn reageert het lichaam met hetzelfde beschermingsmechanisme (ook wel overlevings- of stressresponse genoemd). In het huidige tijdperk zijn we niet vaak fysiek in gevaar maar is de bedreiging die wij ervaren voornamelijk emotioneel van aard. Als de basisbehoeften in een mens zijn vervuld, werken lichaam en geest in een evenwichtige balans samen en staat men in contact met helder denkvermogen en aanwezig ontwikkelingspotentieel. Het is dus van belang om te weten welke emotionele behoeften van nature in ons aanwezig zijn en hoe wij daarin kunnen voorzien zodat wij in balans blijven en onze intelligentie optimaal benutten, ook op de werkvloer.

De integrale aanpak van ViVe kijkt samen met organisaties én medewerkers met welke eenvoudige interventies het voorzien in de basisbehoeften kan worden gewaarborgd. Als organisatie kun je de verschillende bedrijfsprocessen onder de loop nemen vanuit de basisbehoeften.

De emotionele behoeften piramide





Korte omschrijving emotionele behoeften

Veiligheid – een veilige omgeving welke ons in staat stelt zonder angst te leven en ons ruimte geeft om te groeien.

Autonomie- een gevoel van controle over wat er met ons of om ons heen gebeurt. Vrijheid om eigen keuzes en beslissingen te maken. Dit geeft ons een gevoel van een zekere invloed op het leven en voorkomt dat we ons erdoor overweldigd voelen.

Status- binnen onze gemeenschap. Een gevoel dat we worden geaccepteerd, gewaardeerd en een natuurlijke plek hebben binnen de groep waartoe we behoren, bijvoorbeeld binnen de familie, in de stad, de sportvereniging, op het werk etc.

Privacy- genoeg tijd om ons terug te trekken en ruimte te nemen om te reflecteren, om te leren en consolideren van gebeurtenissen. Dit voorkomt dat het brein overbelast raakt door de hoeveelheid prikkels die het te verwerken krijgt.

Aandacht- het geven en ontvangen van aandacht is in balans.

Gemeenschap- ons onderdeel voelen van een gemeenschap, verbonden zijn met mensen buiten onze directe familie, middels werk, sport, vrijetijdsbestedingen, behoren tot een geografische en culturele gemeenschap. Onze behoefte om bij een groep te horen zit diep in ons systeem verankerd.

Intieme relatie- een emotionele verbinding met anderen, hechte vriendschappen en liefdevolle relaties. We hebben tenminste één iemand nodig die ons volledig accepteert voor wie wij zijn, met al onze eigenaardigheden en kwetsbaarheden.

Competentie en Succes – een gevoel van competent zijn, successen behalen, kennis en vaardigheden bezitten, waarmee we zelfvertrouwen opbouwen. Een stevige basis welke ons de veerkracht geeft om om te gaan met de uitdagingen op alle levensgebieden.

Betekenis en uitdaging- een gevoel dat we krijgen als we het idee hebben dat we groeien, een verbinding voelen met ideeën en overtuigingen die een groter doel dienen.

Emotionele behoeften vertaald vanuit organisatieperspectief; denk aan processen, middelen, activiteiten, initiatieven in de organisatie die direct of indirect van invloed zijn op de specifieke behoeften.

Hieronder enkele voorbeeld vragen;

1. Veiligheid: Wat doe je als organisatie om de fysieke én mentale veiligheid van de medewerkers te waarborgen? Met betrekking tot fysieke veiligheid kun je denken aan; naleven Arboadviezen, inrichting omgeving, veiligheid apparatuur etc. Met betrekking tot mentale veiligheid kun je denken aan; sfeer/uitstraling inrichting omgeving, zintuigelijke ervaringen (visueel, auditief etc.), organisatiecultuur, communicatiecultuur, managementstijl, onderlinge sfeer, vaardigheid in feedback geven, vertrouwenspersoon etc.
2. Autonomie; In welke mate hebben medewerkers zeggenschap in of over hun werk? En hoe wordt dit gefaciliteerd? Denk daarbij aan bijvoorbeeld; taakgebieden, werkzaamheden, werkindeling, agendaplanning, flexibele werktijden, te behalen resultaten, etc.
3. Status; In hoeverre zijn rol en verantwoordelijkheden duidelijk voor medewerkers en in hoeverre is dit ook duidelijk en zichtbaar (gewaardeerd) in de organisatie?
4. Privacy; In hoeverre nemen mensen zowel binnen als buiten werktijd de ruimte om tot rust te komen. In hoeverre worden de werktijden in acht genomen, is thuiswerken een optie, aandacht voor werk/privé balans? Etc.
5. Aandacht; Is de aandacht die de medewerker geeft in balans met wat hij ontvangt en geeft richting zichzelf? Welke processen, middelen of activiteiten ondersteunen dit?
6. Gemeenschap: Op welke manier wordt zichtbaar en voelbaar gemaakt dat medewerkers onderdeel zijn van de organisatie? Op strategisch-tactisch-operationeel niveau? Hoe creëert de organisatie de verbinding tussen de organisatiedoelstellingen en de team- en individuele prestaties? Wat wordt er gedaan om de onderlinge collegialiteit te bevorderen?
7. Competentie-Succes; Bijvoorbeeld; toegang tot professionele en persoonlijke ontwikkeltrajecten, loopbaanontwikkeling, manier van beoordelen en belonen etc.
8. Betekenis-Uitdaging; Wat is de missie van de organisatie? Wat is van betekenis voor de medewerker?



Casus

Een jeugdzorginstelling heeft te kampen met een steeds complexer wordende vraag, lange wachtlijsten en een groeiende werkdruk. Het verloop onder de medewerkers en het ziekteverzuimpercentage is hoog wat de werkdruk verder doet oplopen. De medewerkers werken in een emotioneel dynamische omgeving waar een zekere mate van spanning en stress voortdurend aanwezig is. De teams werken in kantoortuinen waar regelmatig telefoongesprekken worden gevoerd met geëmotioneerde cliënten, crisissituaties worden gemeld en mensen continue in- en uitlopen. Gesprekken met ouders en/of kinderen worden gehouden op de benedenverdieping. De gespreksruimtes zijn gehorig en hebben een zakelijke uitstraling. Ook daar lopen de emoties vaak hoog op en is er sprake van (verbaal) geweld, angst en verdriet.

Een aantal medewerkers wordt doorverwezen vanwege energieverlies en spanningsklachten. Opvallend is dat de meesten rationeel goed afstand kunnen nemen van de hectiek, zij relativeren de omstandigheden. Echter waar zij zich niet altijd van bewust zijn is de reactie van het lichaam op al deze signalen van onveiligheid. Het lichaam reageert met een verhoogde alertheid, verhoogde hartslag, het aanspannen van de spieren. Dit is een natuurlijke reactie om zich te kunnen beschermen tegen potentieel gevaar en kost veel energie. Energie die gaat naar het beschermen van het lichaam en dus niet beschikbaar is voor het denkvermogen. Dat vaak ook als troebel, wattenbollerig of chaotisch wordt omschreven. Typisch voor een brein onder stress. Opvallend is dat medewerkers benoemen dat deze reactie vaak al actief wordt op het moment dat zij 's ochtends de vestiging alleen al zien. Het gebouw zelf wordt door het brein als 'onveilig' aangemerkt en de stressresponse wordt direct geactiveerd. Een vraag is; wat kan de organisatie doen om meer veiligheid te creëren en om de signalen van onveiligheid te verminderen?



II. In voldoende mate voorzien in natuurlijke basisbehoeften – fysiek

Ook het in voldoende mate vervullen van onze fysieke behoeften heeft een direct effect op ons mentaal welzijn. Lichaam en geest zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In de onderstaande tabel een korte omschrijving van de fysieke behoeften. Indien deze in balans zijn vervuld is er een stevige lichamelijke basis voor mentaal welzijn.

Korte omschrijving fysieke behoeften

Gezonde voeding – groenten, fruit, vitaminen, supplementen,

Voldoende beweging – tenminste 30 minuten per dag

Goede nachtrust-de juiste balans in herstellende slaap en REM slaap (zie uitleg stresscyclus)

Rust en ontspanning -ervoor zorgdragen dat na actie het lichaam weer de optimale staat van ontspanning bereikt

Buiten zijn- zonlicht, zuurstof, zijn in de natuur

Werkomgeving -daglicht, frisse lucht/ goede luchtkwaliteit, goede klimaatbeheersing, stilte plekken/rustruimtes, aandacht voor akoestiek

Circadiaans ritme**- bovenstaande elementen in lijn met het biologische 24uurs dag en nacht ritme van het lichaam

Indien mensen stress ervaren, fysiek óf emotioneel, veroorzaakt de stressresponse een verandering in allerlei processen in het lichaam. Als de stress lang aanhoudt raakt het lichaam uit balans en dat heeft ook effect op ons mentaal welbevinden.

II.a Effect van emotionele stress op het fysiek.

Onder spanning vraagt het lichaam om extra energie. Wanneer mensen zich bedreigd voelen (fysiek óf emotioneel) wordt de stressresponse geactiveerd. De hartslag gaat omhoog en het lichaam spreekt de snelle energievoorraad aan, de suikers. Het lichaam heeft twee energiebronnen, de snelle energie (suikers) en de langzame energievoorraad (vetten). De langzame energievoorraad, die ook langer meegaat wordt aangesproken bij een lage hartslag. De snelle energie is bedoeld voor korte, heftige lichamelijke inspanningen. Deze voorraad is al snel uitgeput en het lichaam vraagt om meer snelle energie waardoor mensen de behoefte kunnen voelen om meer (suikers) te gaan eten. Ook de darm microbiota kan hierdoor ontregeld raken. (Zie paragraaf II.b.)

Onder spanning wordt de stofwisseling vertraagd. Onder stress staat het spijsverteringssysteem op een laag pitje. Als de stofwisseling is vertraagd en de langzame energievoorraden niet worden aangesproken, worden de voedingsstoffen niet goed verwerkt, wat van invloed is op de darm microbiota. Als men wel gewoon door blijft eten kan overgewicht ontstaan.

Onder spanning neemt serotonine af in het lichaam. Serotonine wordt ook wel het gelukshormoon genoemd. Stress verlaagt het serotonine niveau. Als er te weinig serotonine in het lichaam zit kunnen verschillende symptomen voorkomen zoals; een verhoogde zoetbehoefte, eetbuien, hoofdpijn, trage stoelgang, depressieve gevoelens. Ook heeft een laag serotonine niveau een negatieve invloed op de kwaliteit van slaap (o.m. moeilijker inslapen en meer droomslaap)

Spanning heeft effect op de hoeveelheid droomslaap (REM slaap). Stress heeft een direct effect op de hoeveelheid droomslaap, deze neemt toe. Droomslaap verbruikt veel energie en het lichaam heeft dan minder energie voor de herstellende slaap. Mensen staan daardoor vermoeid op. Door vermoeidheid zijn zij



minder in staat die dingen te doen die nodig zijn, wat dan weer stress oplevert. Stress zorgt voor meer behoefte aan snelle suikers en zo is de cirkel rond. (Zie ook uitleg stresscyclus paragraaf 4)

Emotionele behoeften en het ontwikkelen van een verslaving.

Een grote voorspeller van het ontwikkelen van een verslaving zijn onvervulde emotionele behoeften en een onvermogen om met energie van spanningen en emoties in het lichaam om te kunnen gaan. Een laboratoriumexperiment met ratten heeft uitgewezen dat ratten die leven in een omgeving welke hun natuurlijke habitat zo goed mogelijk benadert en waar, naast een gezonde leefomgeving en -voeding, ook een verslavend middel werd aangeboden, géén verslaving ontwikkelden. Echter ratten die in een geïsoleerde omgeving werden gehouden waar zij de keuze hadden tussen voeding of een verslavend middel daarentegen, raakten zwaar verslaafd. Interessant gegeven is dat zodra deze verslaafde ratten in hun natuurlijke habitat werden gebracht zij de verslaving als vanzelf in korte tijd volledig afbouwden. Hetzelfde effect is aangetoond in mensen. In Vietnam gebruiken 50% van de soldaten heroïne. Terug in het vaderland heeft 80% van deze veteranen het druggebruik binnen 1 jaar volledig kunnen stoppen. De 12% die uiteindelijk zijn blijven gebruiken hadden Post Traumatische Stress Disorder of kwamen uit gebroken families en hadden geen sociaal netwerk. Ook heeft wetenschappelijk onderzoek laten zien dat kinderen opgegroeid in disharmonische situaties later vaker mentale problemen ontwikkelen en een risico lopen op een verslaving. Biologie en aanleg wordt nog vaak als oorzaak gezien van het ontwikkelen van een verslaving. Deze voorbeelden tonen aan dat het vervullen van emotionele behoeften een belangrijke rol speelt in ons mentaal welbevinden en de vatbaarheid voor een verslaving.

II.b Effect van fysieke disbalans (stress) op emotioneel welbevinden.

De invloed van darm microbiota op mentaal welbevinden: Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat er een sterk verband bestaat tussen ongezonde darm microbiota en -stressklachten, - paniekaanvallen, angststoornissen, -depressie, - post traumatische stress, bipolaire stoornis en neurologische aandoeningen. Microbiota zijn organismen (bacteriën, schimmels, virussen etc.) welke in en op het menselijk lichaam leven. De darm microbiota zijn daarin de belangrijkste. De darm microbiota raken verstoord door een ongebalanceerd* en/of onregelmatig** voedingspatroon.

*(O.m. te veel suiker, zout, vetten, vlees, melk) ** (Onvoldoende in lijn met circadiaans ritme)

Het effect van onverwerkte energie in het lichaam op mentaal welbevinden: Indien de energie van spanningen en emoties opgeslagen in het lichaam niet worden verwerkt door; aandacht, beweging en ontspanning, hoopt het zich op. Behalve de nadelige fysieke effecten wat dit kan veroorzaken heeft dit ook, vaak onbewust, een effect op iemands denken en gedrag. Lichamelijke disbalans zorgt ervoor dat mensen het brede spectrum aan mentale middelen dat zij voorhanden hebben slechts beperkt of niet in balans kunnen inzetten. In de volgende alinea meer over de mentale middelen.

Integrale aanpak ViVe; Als organisatie kun je afwegingen maken in hoeverre je de fysieke behoeften kunt faciliteren. Bijvoorbeeld; Gezonde voeding in het bedrijfsrestaurant, kennisdelen over het effect van voeding, een cultuur creëren waarin het nemen van een lunchpauze standaard is, personeelskorting op sportabonnementen, een fietsplan, regelmatig aanwezigheid van stoelmassagers, een rustruimte, ergonomische werkplekken, roostering, naleving Arborichtlijnen...etc.

Casus veelbelovende longarts in opleiding besluit te stoppen

Een jonge veelbelovende vrouwelijke longarts in opleiding besloot in haar laatste jaar te stoppen met haar opleiding. Zij voelde in zichzelf meer en meer weerstand opkomen tegen de extreme werkomstandigheden. De artsen met wie zij samenwerkte maakten structureel vele overuren, vertoonden in hun gedrag symptomen van hoge stress, wat een extra gevoel van onveiligheid met zich meebracht in de sterk hiërarchische cultuur. Zij vertelde dat wat haar nog het meest verraste was dat sommige collega's zichzelf regelmatig niet eens de tijd gunden om naar het toilet te gaan, laat staan even een pauze houden om te lunchen. Zij constateerde dat haar collega's daarmee niet alleen zichzelf in onveiligheid brachten maar dat als gevolg van de structurele overbelasting de kwaliteit van de zorg zelf ook onder druk kwam te staan.



III. Aangeboren mentale middelen

De mens heeft aangeboren vermogens die hem in staat stellen voedingsstoffen uit de omgeving te halen om te kunnen overleven, -herstellen, -groeien en ontwikkelen. Het zijn de mentale middelen die wij hebben welke ons helpen om in onze behoeften te voorzien. Elk brein is uitgerust met dezelfde mentale capaciteiten, maar geen brein is hetzelfde. Ook mentaal, net als fysiek, ontwikkelen we ons verschillend door aanleg, ervaring en omgeving. Het in balans inzetten van onze mentale middelen zorgt ervoor dat we onze fysieke en emotionele behoeften vervullen. De inzet van onze mentale middelen is de sleutel tot onze vitaliteit en veerkracht. Dit zijn de knoppen waar wij aan kunnen draaien en die de mate van veerkracht bepalen.

We hebben meer toegang tot onze mentale middelen in een gebalanceerde staat. Hoe beter we in onze behoeften voorzien hoe meer we in contact staan met onze intelligentie. In geval van stress zijn onze mentale middelen maar gedeeltelijk en soms helemaal niet meer beschikbaar. Het is van belang onze persoonlijke voorkeuren bewust te zijn en te weten hoe we ze deze middelen in balans en effectief kunnen inzetten. Bijvoorbeeld; Een sterke emotie is een trancestaat, in trance zien we maar een deel van de werkelijkheid. Als we dit weten beseffen we dat we in een hoog emotionele staat beter geen belangrijke beslissingen kunnen nemen. Door dit te herkennen en te leren reguleren kunnen we vanuit een evenwichtige balans komen tot weloverwogen bewuste keuzes die duurzaamheid bevorderen

Het inzicht krijgen in en het ontwikkelen van vaardigheden voor het effectief inzetten van mentale middelen is een onderdeel van de integrale aanpak van ViVe.

Doel is dat iedere medewerker inzicht krijgt in zijn persoonlijke eigenschappen, zijn kwaliteiten en daarmee samenhangende kwetsbaarheden. Daartoe behoort ook psycho-educatie; het begrijpen en leren herkennen van de energie van spanningen en emoties in lichaam en geest en hiermee leren werken. Het ontwikkelen van vaardigheden voor zelfregulatie en effectieve communicatie.

Korte omschrijving aangeboren vermogens. Onze mentale middelen.

Instincten en Emoties – zijn resp. aangeboren en aangeleerde signalen van het lichaam die ons iets vertellen over het belang van een prikkel voor onze overleving. Emoties fungeren in die zin ook als een soort ‘tag’ in het brein waar herinneringen aan verbonden zijn. Bewust of onbewust. Emoties geven ons een signaal van ‘er naartoe’ of ‘ervan af’ bewegen. Ons brein is zo ingericht dat de emoties vóór het denken komen. Sterke emoties overrulen het rationele denken. Sterke emoties zijn een trancestaat, de blik op de werkelijkheid is vernauwd.

Rationeel denken – Ons rationele brein stelt vragen, analyseert en komt met oplossingen. Er zijn momenten dat logisch nadenken erg belangrijk is. Maar er zijn ook situaties waarin verbeelding, gevoel, associatie of in actie komen belangrijker zijn. Het denken leren loslaten en gewoonweg ervaren. Om veerkrachtig te blijven is balans noodzakelijk.

Verbeelding – onze creativiteit is het middel om nieuwe ideeën, plannen en strategieën voor te stellen. Zo geven we onze toekomst vorm. Verbeelding kan helpen om onze aandacht af te leiden van emoties en om op een creatieve manier tot een oplossing te komen. Echter een sterke verbeeldingskracht voor negatieve scenario's kan uiteindelijk een depressie veroorzaken.

Associëren – dit is ons vermogen om verbanden te leggen, samenhang te zien, het grotere geheel. Ons brein is een patroon herkend orgaan, het associeert en interpreteert en zet op basis daarvan ons lichaam in actie. We kunnen voorspellen, een inschatting maken van wat te verwachten, iets indirect begrijpen. Bijvoorbeeld via metaforen, poëzie, kunst, verhalen etc. Onder stress is ons vermogen om uit te zoomen en verbanden te leggen sterk beperkt.

Geheugen/concentratie – met behulp van ons geheugen voegen we nieuwe kennis toe aan de kennis die (we bij de geboorte) al hadden. Ons geheugen is de basis van onze kennis en ons leerproces. Hoe meer we weten, hoe meer betekenis we kunnen geven aan dat wat we zien en hoe meer we begrijpen. Een hoog niveau van cortisol (stresshormoon) belemmert onze geheugencapaciteit.

Empathie- inlevingsvermogen, herkennen gevoel van ander en daar toepasselijk op reageren. Contact maken doen wij instinctief ons overleven hangt daarvan af. Stress belemmert ons empathisch vermogen (het is immers onveilig).

Communiceren-niet communiceren bestaat niet. Ook zonder woorden spreken je lichaam, houding en mimiek vaak boekdelen. Communiceren gaat over praten én luisteren. Grootste deel van onze communicatie gebeurt non-verbaal.

Zelfinzicht – Een observerend zelf. Dat gedeelte van jezelf dat een stapje terug kan doen en van een afstand naar zichzelf kan kijken. Zichzelf kan waarnemen, los van intellect, emotie en conditionering. Vanuit dit innerlijke gezichtspunt naar jezelf leren kijken en luisteren daarin huist een grote kracht voor het maken van bewuste duurzame keuzes. Observerend zelf versterk je met mindfulness beoefening



Casus overeenkomsten jeugdzorgmedewerkers in coachingstrajecten

In de coaching trajecten bij een Jeugdzorginstelling zijn overeenkomsten te ontdekken in;

Persoonlijkheid/werkhouding nl.; perfectionistisch, gedreven om anderen van dienst te zijn, groot inlevingsvermogen, sensitief, eigen grenzen overschrijden door deze niet te herkennen of te negeren.

Klachtenpatroon nl.; spanningsklachten, angst, verlies focus/overzicht, paniekaanvallen, soms symptomen van (licht) trauma.

Persoonlijke geschiedenis nl.; geschiedenis van onveilige relaties en/of disharmonische thuissituatie; Dit laatste was ook vaak een aspect in de motivatie om voor het vak van hulpverlener te kiezen.

Wat is het verband tussen deze drie overeenkomsten?

Als de omgeving waarin wij opgroeien onveilig is leren wij denk- en gedragspatronen aan die ons helpen te overleven in die situatie. Zo worden wij gevormd 'states become traits'. Mensen die opgroeien in een onveilige omgeving ontwikkelen zich als experts in het herkennen van onveilige situaties en 'non-verbale' signalen. Zij hebben als het ware een extra antenne (gevoeligheid) hiervoor ontwikkeld. Iets wat in dit werkveld goed van pas komt maar ook een kwetsbaarheid met zich meebrengt.

Want door de persoonlijke ervaring kan het;

-het overlevingsmechanisme overmatig geactiveerd raken – mensen zijn zich dit niet altijd bewust, negeren of onderdrukken deze signalen. – een langdurig geactiveerde stressresponse zorgt voor geestelijke en lichamelijke klachten – Als mensen werken in een omgeving waar regelmatig sterke emoties en/of crisissituaties optreden en deze opgebouwde spanning onvoldoende wordt verwerkt kan cumulatief trauma zich ontwikkelen. Zelfinzicht en trainen van vaardigheden voor zelfregulatie kan dit helpen voorkomen.



IV. De stresscyclus

In het huidige tijdperk zijn we niet vaak fysiek in gevaar maar is de bedreiging die wij ervaren voornamelijk emotioneel van aard. De stresscyclus, ook wel depressiecyclus genoemd, legt de vicieuze cirkel uit van het steeds verder oplopen van stress.



Emotionele behoeftes niet in balans vervuld. Indien er een of meerdere emotionele behoeftes onvoldoende zijn vervuld ontstaat er een disbalans in het systeem.

Zorgen maken hierover. Ons brein heeft als functie ons te beschermen en ons te helpen groeien. De ervaren emotionele disbalans zorgt ervoor dat het brein het lichaam in actie zet om het probleem op te lossen.

Emotionele stress/ denken wordt alles of niets. De stressresponse wordt geactiveerd. De stressresponse, ook wel overlevingsresponse genoemd, is bedoeld als een tijdelijke staat zodat het lichaam zich kan ontdoen van het (gepercipieerde) gevaar. In geval van stress zijn onze mentale middelen beperkt en soms helemaal niet beschikbaar. Biologisch gezien is dit logisch. Indien er gevaar is voor onze overleving is genuanceerd denken te traag, we moeten veiligheid zoeken, vechten, vluchten of, als er helemaal geen uitweg meer is, verstijven we. Deze biochemische reactie in ons lichaam veroorzaakt dat ons rationeel denkvermogen ernstig of zelfs volledig wordt belemmerd, ons blikveld raakt vernauwt, we hebben geen overzicht meer over het grotere geheel, het denken wordt chaotisch en ongenueanceerd, onze geheugencapaciteit en het vermogen om te concentreren gaat achteruit en we verliezen ons empathisch vermogen. Als de stressresponse heel sterk is hebben we zelfs helemaal geen contact meer met ons denkvermogen dit ervaren wij als een 'black-out'.

Als we kijken naar de fysieke effecten zorgt de stressresponse er kortgezegd voor dat de energie in het lichaam naar die processen gaat die voor directe overleving van belang zijn. Alle andere processen zoals het immuunsysteem en spijsverteringsproces worden op een laag pitje gezet.

Verwachtingspatronen worden niet vervuld in de omgeving. Aangezien de stressor emotioneel van aard is is een directe fysieke reactie vaak niet de oplossing. Met als gevolg dat deze verwachtingsenergie nog steeds in het lichaam is opgeslagen.



Sterke toename van droomslaap (REM). Slaapproblemen. Een gezonde slaap bestaat uit 80% herstellende slaap, waarin processen van herstel, rust en het immuunsysteem geactiveerd zijn. En 20% droomslaap. De droomslaap heeft als doel het zenuwstelsel te ontdoen van de opgeslagen verwachtingsenergieën die niet tot uiting zijn gekomen. Middels dromen wordt het zenuwstelsel van deze energie geschoond zodat het de volgende dag weer ruimte heeft voor het verwerken van nieuwe prikkels. Droomslaap (REM) gebruikt net zoveel energie als wakker zijn. Als de gezonde verhouding 80% - 20% verschuift naar bijvoorbeeld 60% herstellende slaap en 40% droomslaap wordt men uitgeput wakker en heeft men minder energie voor de volgende dag. Wat er vervolgens voor zorgt dat mensen niet goed in hun behoeften kunnen voorzien. En zo is de cirkel rond. Een gezonde slaap is van grote invloed op ons niveau van vitaliteit en veerkracht. Als het slaapritme langdurig is verstoord door stress ontstaan er (ernstige) gezondheidsproblemen, het kan zelfs leiden tot het ontstaan van een psychose.

Als mensen langdurig onder stress staan kan het lichaam zich daaraan aanpassen. Het lichaam komt dan niet meer helemaal terug in de rustmodus als het (gepercipieerde) gevaar is geweken. Het lichaam raakt ingesteld op een verhoogd stressniveau, lichaamsprocessen raken uit balans, spanning bouwt zich op waardoor klachten ontstaan en ziektes zich makkelijker ontwikkelen. Kortom, door een teveel aan stress raken wij zowel fysiek als mentaal uit balans.

Een belangrijk onderdeel van ViVe is kennisoverdracht over de samenhang van lichaam en geest. ViVe zorgt voor het behouden van optimaal vitale en veerkrachtige medewerkers door; - inzicht en begrip te ontwikkelen in de (persoonlijke) stresscyclus, - analyse van balans in behoeften en vermogens, - helderheid in wat je kunt doen om deze neerwaartse spiraal te voorkomen en praktische tips en handvatten om uit de cyclus te stappen.

Casus invloed omgeving op stressresponse

Een receptioniste bij een grote instelling voor fysiotherapie neemt de telefoon op. Het is hoorbaar dat haar adem hoog in de keel zit. Terwijl ik mijn vraag stel hoor ik op de achtergrond continue de telefoon gaan met een harde schelle bel. Zij zit alleen achter de centrale en ze moet het gesprek een paar keer onderbreken en mij in de wacht te zetten. Ik vraag haar hoe het voor haar is om continue de luide ringtoon van de centrale te horen. "Ik word er gek van!" roept ze uit. Met de kennis van hoe het brein werkt, zit ze daar niet eens zo ver naast.

De invloed van privéomstandigheden op het functioneren, fysiek en mentaal welzijn van medewerkers.

Voorbeeld; de schuldenproblematiek.

Steeds meer werkgevers zijn zich ervan bewust dat problemen in de privésfeer van de medewerker vaak ook een grote rol spelen bij het slecht functioneren en/of het uitvallen van een medewerker. Relatieproblemen, opvoedingsperikelen, mantelzorg, financiële problemen etc. kunnen veel zorgen geven. Duidelijk is bijvoorbeeld dat, met de coronacrisis en de koopkrachtdaling door inflatie, de schuldenproblematiek is toegenomen. Geldzorgen veroorzaken veel stress. Als de spanning van de zorgelijke situatie lang aanhoudt ontstaat er een mentale en fysieke disbalans welke uiteindelijk voor geestelijke en lichamelijke klachten zorgen. Mensen functioneren slechter en kunnen (ernstig) ziek worden. Het biologische mechanisme is keer op keer hetzelfde; Stress zorgt ervoor dat;- mensen het overzicht verliezen;- zij zich minder kunnen concentreren;- de frustratietolerantie afneemt; - het helder denkvermogen wordt beperkt etc. etc. Kortom wat de oorzaak ook is, mensen onder langdurige stress staan niet in contact met hun beste kunnen, gaan slechter functioneren en lopen een groot risico om uit te vallen. Een enorme kostenpost voor organisaties door onder meer het verlies aan productiviteit, de doorbetalingsverplichting, de verzuimbegeleiding etc. Steeds meer organisaties voeren actief beleid om hun medewerkers in voorkomende problematiek zo goed mogelijk te ondersteunen. Bijvoorbeeld door de route naar hulpverlening op alle gebieden te vergemakkelijken en (gedeeltelijk) te vergoeden.

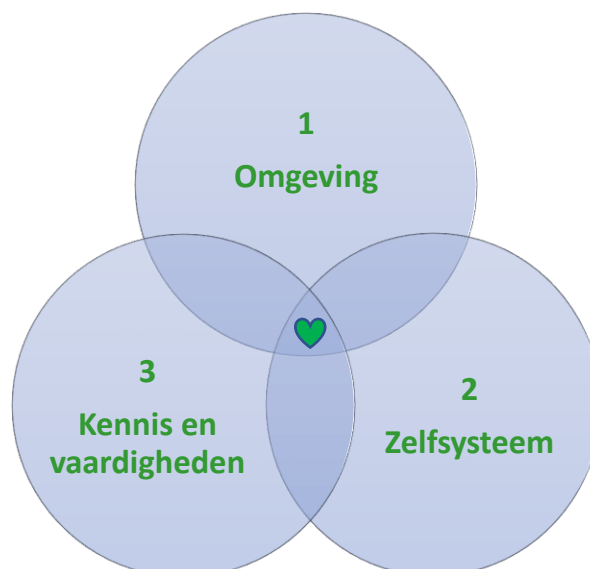


V. Het creëren van een rijke voedingsbodem voor Vitaliteit en Veerkracht. 3 factoren van invloed

Er zijn drie factoren die een stimulerende of een belemmerende invloed uitoefenen op het kunnen voorzien in de behoeften dan wel op het in balans kunnen inzetten van de aangeboren vermogens.

ViVe kijkt vanuit deze drie perspectieven samen met de organisatie welke laagdrempelige interventies ontwikkeld kunnen worden ter ondersteuning van het behoud van vitale en veerkrachtige medewerkers.

- 1. De omgeving;** waarin we wonen en werken. Bijvoorbeeld de landscultuur, ontwikkelingen in de maatschappij, de thuis- en/of werksituatie. Hoe veilig (zowel lichamelijk als geestelijk) ervaart de medewerker de omgeving? Met betrekking tot de werkomgeving heeft dit te maken met bijvoorbeeld; de organisatiecultuur, managementstijl, werkprocessen, teamsamenwerking etc. In hoeverre zijn deze stimulerend of belemmerend voor het vervullen van de emotionele behoeften? Bijvoorbeeld; Ervaren medewerkers een zekere bescherming/ ondersteuning van de organisatie? Is de werkdruk in balans? Is er ruimte om onzekerheden of ervaringen met impact te bespreken? Is er ruimte om 'fouten' te maken en daarvan te leren? Ervaren de collega's onderlinge ondersteuning? Is er voldoende aandacht voor (bij)scholing en professionele ontwikkeling? Hoe worden de medewerkers zichtbaar en voelbaar gewaardeerd? Etc.
- 2. Ons zelfstelsysteem;** Hiermee bedoelen we; Aanleg, persoonlijke geschiedenis /ervaringen en de op basis hiervan ontwikkelde reactiepatronen, persoonlijke eigenschappen, talenten, kwaliteiten, kwetsbaarheden en inzet mentale middelen. Levenservaringen zijn zeer bepalend voor emotionele- en gedragspatronen die mensen ontwikkelen. Zijn medewerkers zich bewust van hun persoonlijke eigenschappen en kwaliteiten? Kunnen zij deze verwoorden en onderbouwen? Zijn zij zich ook bewust van hun valkuilen/gevoeligheden, naar aanleiding van hun persoonlijkheid of persoonlijke ervaringen? Kunnen zij hun valkuilen zien en accepteren en zijn zij voldoende in staat om met hun uitdagingen aan de slag te gaan? Voelen de medewerkers zelfvertrouwen en zelfwaardering? Hoe beter mensen zichzelf kennen, hoe beter zij de ander kunnen zien. Met zelfkennis kom je tot betere prestaties en samenwerkingsrelaties.
- 3. Kennis en vaardigheden.** De mate waarin we ons zelf (en de ander) kennen, lichamelijke reacties (h)erkennen en begrijpen. De mate waarin we vaardigheden hebben ontwikkeld voor het effectief en in balans inzetten van onze mentale middelen. De mate waarin onze kennis en vaardigheden voldoende aansluiten om goed te functioneren in de specifieke (werk)omgeving. Indien medewerkers zich onvoldoende bewust zijn van de eigen gevoeligheid en zich in onvoldoende mate weten te ontspannen kan, door het langdurige te hoge spanningsniveau, de lichamelijke balans chronisch worden verstoord. Dit verhoogt het risico op uitval.





3. Ideeën voor interventies voor het behoud van Vitale en Veerkrachtige medewerkers vanuit de 3 beïnvloedende factoren.

Welke omgevingsfactoren, persoonlijke factoren en welke kennis en vaardigheden hebben aandacht nodig voor het behouden van vitale en veerkrachtige medewerkers. Vanuit de bril van de drie factoren kijken naar de onderliggende emotionele en fysieke behoeften en het in balans inzetten van de mentale middelen;

Wat heeft een stimulerende invloed? Welke interventies kunnen hieraan bijdragen.

1. Fysieke omgeving en Cultuuraspecten

- ✓ Bedrijfscultuur; uitdragen visie, vast item in nieuwsbrief/communicatie, leiderschapsontwikkeling/managementstijl, aandacht voor gezonde voeding in restaurant, waardering/erkenning medewerker - teamsamenwerking etc.
- ✓ Werkplekken; -inrichten rustruimtes, - aandacht voor akoestiek, -daglicht, - frisse lucht, - Arbo, -ergo etc.
- ✓ Werkprocessen; -aandacht voor pauzes, overwerk ontmoedigen, aandacht voor medewerker, gesprekscyclus -proces in overleggen/vergaderingen, roosterergonomie, span of control management etc.

2. Zelfinzicht

- ✓ Onboarding programma waarin zelfinzicht, psycho educatie en vaardigheden training voor zelfregulatie vaste onderdelen zijn.
- ✓ Standaard Talentanalyse met adviesgesprek voor iedere medewerker
- ✓ Doorlopend aanbod voor – Laagdrempelige coaching/counseling/loopbaanbegeleiding
- ✓ Gesprekscyclus- oog voor andere levensgebieden- (behoeften test/spinmodel zie bijlage)
- ✓ Persoonlijke gesprekken met leidinggevende
- ✓ Intervisie- intercollegiaal overleg - feedback

3. Kennis en Vaardigheden

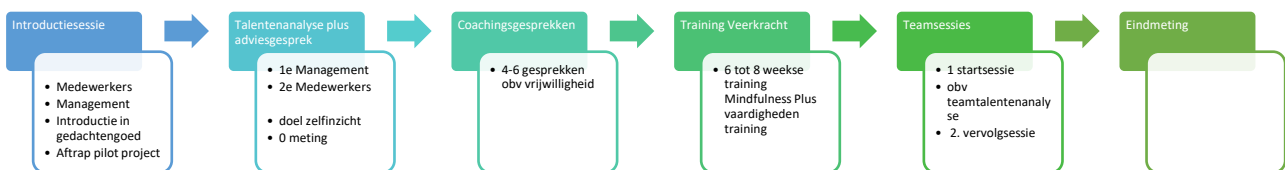
- ✓ Workshops voor medewerkers gericht op zelfinzicht – psycho educatie – zelfregulatie- communicatie
- ✓ Gesprekscyclus met aandacht voor competenties en loopbaanontwikkeling
- ✓ Doorlopende laagdrempelige coaching/counseling/loopbaanbegeleiding
- ✓ Interne opleidingstrajecten mogelijkheid tot professionele ontwikkeling
- ✓ Jobrotation-



3.1 Pilotproject

Team met hoog ziekteverzuim en verloop- jaartraject doorlopen.

De integrale aanpak van ViVe raakt verschillende lagen van de organisatie. Voorstel is om in een organisatie een pilotproject te starten. Gekozen wordt voor een team of afdeling waar het ziekteverzuim en/of verloop hoog is. Met bestuur, management en medewerkers wordt gezocht naar laagdrempelige interventies om Veerkracht en Vitaliteit te herstellen en te behouden.



- Stap 1. Startsessie – Vitaliteit en Veerkracht op de werkvloer
Kennis- en ervarings sessie met bestuur en management.
Doel; vanuit het gedachtegoed komen tot een analyse van de huidige situatie en inventarisatie van de eerste laagdrempelige interventies vanuit bestuur en management.
Projectgroep samenstellen
- Stap 2. Kennismakingsgesprekken teamleden – inventariseren behoeften- 0 meting
Thema's – zie bijlage 1 en 2
- Stap 3. Terugkoppeling bestuur en management; inventarisatie laagdrempelige interventies
- Stap 4. Training Veerkracht Leidinggevenden: Inzicht en vaardigheden training. Maatwerk training ontwikkeld op basis van gegeven input door management en team. Kennis en vaardigheden training verspreid over meerdere bijeenkomsten om de 1 of 2 weken.
Training Veerkracht medewerkers - idem
- Stap 5. Teamsessies- teamtalentenanalyse + vervolgsessies
- Stap 6. Aanvullend individuele coaching sessies naar behoefte en inloopsprekuren.
- Stap 7. Eindmeting



Bijlagen

1 Behoeften test

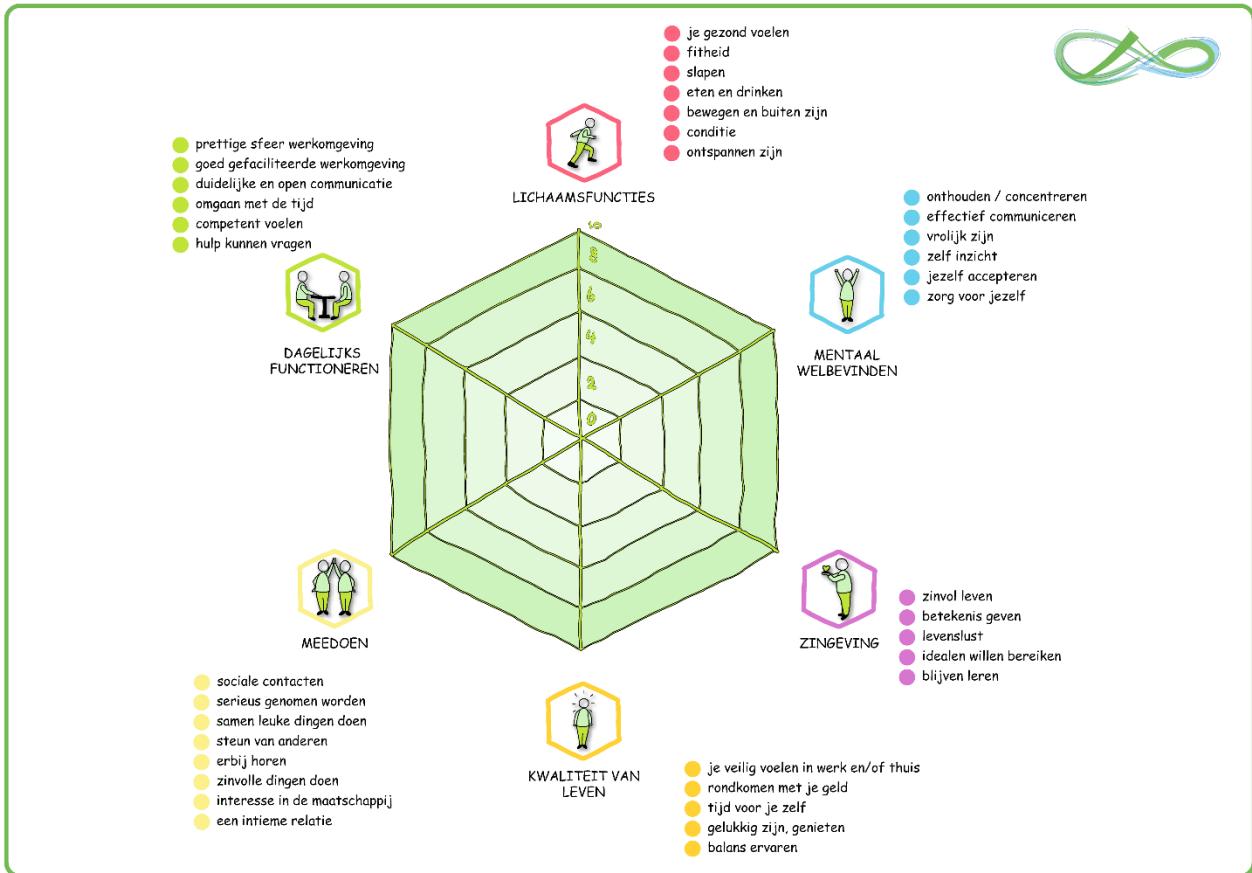
Je ziet hieronder een vragenlijst over 9 categorieën emotionele behoeften die voor ieder mens van belang zijn. Door ze in te vullen, krijg je een beeld van hoe het ervoor staat in jouw leven. Als het er goed voor staat, zul je je in de regel ook goed voelen. Staat het er minder mooi voor, dan kun je er meteen wat aan doen. **Hoe goed zijn jouw emotionele behoeften de laatste tijd vervuld? Vul de vragenlijst in:**

<i>Omcirkel het cijfer dat van toepassing is</i>	Nee		Soms			Ja	
Voel je je zeker en veilig in de volgende situaties?							
- thuis	1	2	3	4	5	6	7
- op je werk	1	2	3	4	5	6	7
- buiten (in je buurt, leefomgeving)	1	2	3	4	5	6	7
Heb je het gevoel dat je voldoende aandacht krijgt?	1	2	3	4	5	6	7
Geef je andere mensen voldoende aandacht?	1	2	3	4	5	6	7
Heb je het gevoel dat je je leven meestal wel onder controle hebt?	1	2	3	4	5	6	7
Voel je je verbonden met de mensen en de maatschappij om je heen?	1	2	3	4	5	6	7
Heb je tenminste één goede vriend of vriendin?	1	2	3	4	5	6	7
Heb je genoeg gelegenheid om je terug te trekken wanneer je daar behoefte aan hebt?	1	2	3	4	5	6	7
Heb je een intieme emotionele relatie in je leven, waarin je volledig lichamelijk en emotioneel geaccepteerd wordt door tenminste één ander persoon?	1	2	3	4	5	6	7
Voel je je emotioneel met anderen verbonden?	1	2	3	4	5	6	7
Voel je je erkend en gewaardeerd door anderen?	1	2	3	4	5	6	7
Heb je het gevoel dat je nieuwe dingen bereikt en dat je vaardig (competent) bent op tenminste één belangrijk gebied in je leven?	1	2	3	4	5	6	7
Word je geestelijk en/ of lichamelijk zo uitgedaagd dat je het gevoel hebt dat het leven zin heeft?	1	2	3	4	5	6	7

Hoe hoger je scores, hoe groter de kans dat je over het algemeen goed in je vel zit. Scores van 3 of lager kunnen wijzen op onvervulde behoeften, die je mogelijk stress bezorgen. Zelfs als je op maar één behoefte heel laag scoort, kan dit een probleem zijn met ver strekkende gevolgen voor je welzijn.



2. Spinmodel



Vrij vertaald naar het model Positieve Gezondheid.



Literatuurlijst en bronnen

- Bakker Bram, Jong de Koen (2013). *Verademing. Goed ademen voor ontspanning, meer energie, beter slapen, sneller afvallen*. Uitgeverij Lucht BV.
- CBS. www.cbs.nl. Arbeidsmarkt zorg en welzijn. AZW Dashboard.
- Crabbe T. (2016). *Nooit meer te druk. Een opgeruimd hoofd in een overvolle wereld*. Uitgeverij Luitingh-Sijthoff
- Dewulf D. (2015). *Mindfulness bij Stress, Burn-Out en Depressie*. Uitgeverij Lamnoo.
- Doidge N. (2016). *The Brain's Way of Healing. Stories of Remarkable Recoveries and Discoveries*. Penguin Books
- Feldman Barrett L. (2017). *How emotions are made. The secret life of the brain*. Pan Books
- Griffin J. & Tyrrell I. (2007). *How to master anxiety. All you need to know to overcome stress-panic attacks-phobias-trauma-obsessions & more*. HG Publishing
- Kolk B. van der (2014). *The body keeps the score. Mind, Brain and Body in the Transformation of Trauma*. Penguin Books
- Griffin J. & Tyrrell I. (2013). *Human Givens. The new approach to emotional health and clear thinking*. HG Publishing.
- Griffin J. & Tyrrell I. (2014). *Why we dream. How dreaming keeps us sane or can drive us mad*. HG Publishing.
- Griffin Joe & Tyrrell Ivan (2005). *Freedom from addiction. The secret behind successful addiction busting*. HG Publishing.
- Hanson R. Ph.D. (2013). *Hardwiring Happiness. The New Brain Science of Contentment, Calm and Confidence*. Harmony Books.
- Hougaard R. & Carter J. (2015). *Voorsprong door Focus*. Bruna Uitgevers B.V., Amsterdam
- Ketel van, Suzanne (2022, 13 oktober). Geldzorgen zorgen voor verzuim. *P Personeelsmanagement*.
- Laloux F. (2014). *Reinventing organisations. A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness*. Nelson Parker.
- Liang Shan, Wu Xiaoli, Jin Feng. *Gut-Brain Psychology: Rethinking Psychology from the Microbiota-Gut-Brain Axis*. Frontiersin.org.
- Maté G. (2003). *When the body says no. Exploring the stress-disease connection*. John Wiley & Sons, Inc.
- Morrice Andrew Dr. (2018). *The Human Givens Approach, Joined Up-Health and the Mind body Connection*.
- Pink D.H. (2009). *Drive. The surprising truth about what motivates us*. Penguin Group.
- Regioplus (2020) en (2022). *Doorlopend uitstroomonderzoek en Verdieping uitstroomonderzoek*.
- Siegel D. (2010). *Mindsight. Transform your brain with the new science of kindness*. One World Publications.
- Siegel D. (2012). *The Developing Mind. How relations and the Brain Interact to Shape Who We Are*. The Guilford Press.
- Vinkers prof.dr.mr. C.H. Vinkers (2022). *Oratie; Over de grenzen van stress*. Youtube.
- Zindel V. Segal, Williams J.M.G. & Teasdale J.D. *Mindfulness en cognitieve therapie bij depressie*. The Guilford Press.