



Hoe begin je het **gesprek over persoonlijk welzijn**?

Uit onderzoek van The Myers-Briggs Company blijkt dat de relatie tussen leidinggevende en medewerker van cruciaal belang is voor het welzijn van werknemers. En wanneer het welzijn van werknemers toeneemt, zullen ook de bedrijfsprestaties verbeteren (dankzij meer tevredenheid, grotere loyaliteit, meer bereidheid om collega's te helpen en nog veel meer).

Hoe kunnen managers hun relatie met werknemers verbeteren? Door tijd te maken voor een **welzijn check-in**.

Het hebben van een welzijn check-in met medewerkers laat zien dat managers:

1. werknemers waarderen, zowel als persoon als teamlid
2. zich bekommeren om het welzijn van werknemers
3. willen weten hoe ze het welzijn van werknemers kunnen vergroten

Hoe comfortabel medewerkers zich voelen om informatie te delen met hun manager zal per persoon verschillen.

En dat is prima. Het belangrijkste is dat managers oprecht geïnteresseerd zijn.

Onderzoek laat zien dat de relatie tussen **leidinggevende en werknemer** het **grootste effect** heeft op het welzijn van een werknemer.

Stel de juiste vragen

Om managers te helpen bij het creëren van een veilige, constructieve welzijn check-in, vind je een aantal startvragen en tips op de volgende pagina's.

De onderwerpen zijn ontleend aan het PERMA model van Martin Seligman, waarop ons onderzoek ook is gebaseerd.

De vragen en tips zijn samengesteld met input van Dr. Martin Boulton, Senior Director of Professional Services and International Training bij The Myers-Briggs Company.

Hoe begin je het **gesprek over persoonlijk welzijn?**

Mogelijke onderwerpen en vragen die je op weg helpen



Positieve werkervaringen

Onderzoek hoe dingen gaan en wat goed gaat.

“Wat was voor jou een hoogtepunt vandaag/deze week?”

“Wat ging er goed en wat maakte het leuk voor je?”



Zinvolle relaties

Leer welke relaties er toe doen op werk.

“Met wie heb je graag samengewerkt deze week?”

“Hoe hebben ze je geholpen met je werk?”



Talenten en sterke punten

Ontdek of en hoe je collega zijn/haar sterke punten gebruikt.

“Welke vaardigheden, talenten of sterke punten gebruik je momenteel?”

“Waar kijk je het meeste naar uit in je werk?”



Prestaties en vooruitgang

Ontdek waar je collega voldoening van krijgt.

“Waar word je blij van dat je deze week bereikt of afgerond hebt?”

“Hoe voelde je je over je werk toen je dit bereikte?”



Betekenisvol verbinden

Help je collega uit te zoeken wat hij/zij zinvol werk vindt.

“Hoe kunnen jouw werkzaamheden het verschil maken voor jezelf en anderen?”



Hoe begin je het **gesprek over persoonlijk welzijn?**

Tips om het welbevinden van jouw team te ondersteunen

1. Zorg ervoor dat je zowel **behulpzaam als nieuwsgierig** bent als je iemand vraagt naar zijn/haar welbevinden. Je moet oprecht geïnteresseerd zijn in wat ze te zeggen hebben.
2. Stel **vervolgvragen** in plaats van alleen te vragen, “Hoe gaat het met je?” Bijv. “Waarvan heb je deze week genoten op het werk?”
3. Vragen naar het welzijn van een collega **betekent niet dat je verantwoordelijk bent** voor alle zorgen die ze delen.
4. Ten eerste, **erken wat hen raakt**. Help dan om manieren te vinden om hun situatie aan te pakken, bijv. door de inzet van een coach.
5. **Volg altijd op met je collega**. Het laat zien dat je zijn/haar welzijn belangrijk vindt.
6. Hoewel deze check-ins onderdeel kunnen zijn van reguliere beoordelingen, is het ontspannender om het **minder formeel** te doen.
7. Bedenk wat de beste setting is om te **leren en ervaringen te delen** met collega's.