

HOOFSTUK 4: WELSTAND IN DIE WERKPLEK

1. INLEIDING

Gesonde en stresvrye werknemers is 'n belangrike belegging vir die toekoms en sukses van enige organisasie. Werknemerwelstand impliseer tevrede en produktiewe werknemers met gesonde werkverhoudinge en goeie winsopbrengs vir die organisasie. O'Hara (1995:9) definieer welstand by die werk as "... *the active art of building resilience to job stress and daily life*". Werknemerwelstand is dus nie net 'n beleid om siektetoestande by individue te elimineer nie, maar eerder die kweek van 'n gesonde lewensuitkyk. Werknemerwelstand is 'n proaktiewe en voorkomende lewenstylbenadering om elke uitdaging te hanteer. 'n Organisasie se finansiële welstand gaan volgens O'Hara (1995:206) hand aan hand met werknemerwelstand.

Die negatiewe impak van stres op die individu word vererger deur die moderne tegnologie gedrewe samelewing en veeleisende lewenstyle. Tegnologie bied aan organisasies die voordeel van effektiwiteit, gemak en gerief, maar stel terselfdertyd nuwe eise met betrekking tot stresbestuur. Csiernik (2005:3) meld in hierdie verband dat die aard van werk bydra tot die ontstaan van nuwe en unieke probleme asook bestaande probleme vererger. Sowel die eise wat interaksie met kollegas, toesighouers en kliënte aan die werknemer stel, as die neiging om aspekte van 'hul gesinslewe werk toe te bring en aspekte van die werklewe huistoe te neem', word gereken as van dié veroorsakende faktore te wees.

Frone (2003:155) meld dat alle dimensies van die werk-gesin konflik verband hou met die individu se geestes- en fisiese gesondheid, asook met sy 'gesondheidsverwante' gedrag. Werk is derhalwe 'n bepalende faktor vir die dimensies van 'n individu se welstand. Die dinamika van werk behels volgens Csiernik (2005:11) die interaksie tussen die individu se fisiese omgewing en die maatskaplike aspekte van sy lewe. Beide bogenoemde aspekte van die werk-dinamika moet oorweeg word tydens die analisering van die verhouding tussen werknemerwelstand en die werkplek.

In hierdie studie word daar vervolgens gelet op die bevordering van gesondheid en welstand in die werkplek, die verband tussen werk, gesin en gesondheid, asook die dimensies van welstand. Die hoofstuk word afgesluit met welstandstrategieë vir gesondheidsbevordering.

2. GESONDHEID EN WELSTAND IN DIE WERKPLEK

Die werkplek, die organisasie en stres wat deur werk veroorsaak word, word volgens Csiernik (2005:37) as van dié vernaamste oorsake van siekte by werknemers en verlaagde organisasie-effektiwiteit beskou. Organisasies en werkgewers word toeneemend onder druk geplaas deur bepaalde maatskaplike invloede om voortdurend die werkplek en werklewe van werknemers te verbeter. Die werkplek word geag as dié mees geskikte plek vir die aanbied van programme ter bevordering van gesondheid.

2.1. Gesondheid

Gesondheid ("health") was reeds meer as vyftig jaar gelede deur die *World Health Organisation* (WHO, 1948), gedefinieer as 'n toestand van algehele fisiese-, geestelike- en maatskaplike welstand, en nie net bloot die afwesigheid van siektetoestande en ongesteldhede nie. Meer onlangs is hierdie definisie aangepas met die insluiting van die individu se vaardighede om 'n sosiaal- en ekonomies produktiewe lewe te lei (Nelson & Simmons, 2003:97).

Schafer (2000:57) beskou gesondheid as 'n volgehoue, dinamiese proses wat fokus op die totale mens en sy interaksie met die sosiale omgewing en wat voortdurend aangepas en verbeter moet word. 'n Proses wat volgens Pelletier (1994:70) individue in staat stel om hul beheer oor gesondheidsfaktore te verhoog.

Gesondheid behels volgens Nelson en Simmons (2003:98) die teenwoordigheid van positiewe kognitiewe- en fisiese gesondheid, gebaseer op 'n holistiese model van gesondheid. Hierdie model fokus op ses dimensies van gesondheid, naamlik die emosionele-, intellektuele-, geestelike-, beroeps-, maatskaplike- en fisiese dimensies. Van-

uit voorafgaande kan dus afgelei word dat die holistiese model impliseer dat geen deel van die individu onafhanklik kan funksioneer nie, maar dat elke individu as 'n totale geheel funksioneer.

Werk en die werksomgewing is opsig self 'n streservaring vir die individu. Ten spyte van die individu se bestaande kapasiteit om stres te hanteer (Bishop, 1998: 183), het die blootstelling aan stressore 'n direkte effek op sy algehele gesondheid (Heaney, 2003:306). Die intensiteit van die blootstelling aan stressore, tesame met die individu se respons op die stressore, kan dus negatiewe fisiese-, sielkundige- en/of gedragsgevolge inhou.

Levi (2000:235) meld dat gesondheidsrisiko's en die suksesvolle bestuur daarvan, die grootste enkele bepalende faktor is vir die moontlikheid om 'n gesonde lewe te lei. Stres word deur Romas en Sharma (2000:9) gereken as 'n gesondheidsrisiko wat direk of indirek geassosieer kan word met 'n verskeidenheid van siektes, onder andere hipertensie, koronêre hartsiekte, beroerte, hoofpyne en brongiale asma. Dit is dus belangrik om nie die ernstige gevolge van stres te ontken nie. Die ontkenning van stres en die gevolge daarvan kan daartoe aanleiding gee dat die individu nie ernstig is om basiese stresbeheer aan te leer en toe te pas nie. Fries (in Cascio, 2003: 605) merk ook tereg op dat algemene resultate daarop gedui het dat deelname aan georganiseerde gesondheidsbevorderingsprogramme verbeterde gesondheid te weegbring.

2.2. Welstand

Welstand ("wellness") word deur Schafer (2000:56) beskou as *"the process of living at one's highest possible level as a whole person and promoting the same for others"*. Frone (2003:143) meen dat welstand na die lewe waar al die sosiale rolle in balans en harmonie moet verkeer, verwys. Csiernik (2005:4) meld ter ondersteuning hiervan dat van die individu vereis word dat sy liggaam, geestesgesondheid en die omgewing onderskeidelik in 'n toestand van welstand behoort te verkeer, ten einde

volkome welstand te kan ervaar. Volkome welstand word derhalwe ervaar indien die individu daarin slaag om sy gesins-, gemeenskaps- en werklewe positief te integreer. Vanuit voormelde kan dus afgelei word dat 'n wanbalans tussen die sosiale rolle, die individu se algehele welstand negatief kan beïnvloed.

Die belangrikste eienskap van welstand is volgens Schafer (2000:57) en Csiernik (2005:4) dat die volkome mens na die integrasie van "*body, mind and spirit*", verwys en dat hierdie elemente van die mens nie slegs met mekaar verbind is nie, maar ook dat dit onafskeidbaar is. Dit is dus belangrik om kennis te neem dat elke element van volkome menswees en die ervaring van welstand, 'n direkte invloed op die ander elemente uitoefen. So kan 'n persoon se gemoedstoestand 'n invloed op sy gesondheid en gedrag uitoefen.

Vanuit voorafgaande definisies kan die afleiding gemaak word dat welstand nie net 'n eenmalige ervaring is nie, maar dat welstand 'n volgehoue en deurlopende proses is waartydens die individu volgens maksimumpotensiaal lewe. Die volgehoue proses van welstand is egter ook 'n dinamiese proses, aangesien dit 'n wisselwerking met die individu se veelheid van rolle insluit. Die veelheid van rolle impliseer dat die individu met ander mense in interaksie is en kan dus deur sy gedrag en optrede, die welstand van ander persone beïnvloed.

2.3. Bevordering van gesondheid en welstand in die werkplek

Gesondheid en welstand is volgens Mulvihill (2005:64) 'n stelsel van kragtige intervensies wat gerig is op die bevordering van algehele gesondheid, beheer van die koste verbonde aan gesondheidsorg en die bevordering van werknemerproduktiwiteit.

Romas en Sharma (2000:xv) beklemtoon die feit dat gesondheid beskou moet word as die bron vir elke dag van lewe en nié as die doel van lewe nie. Die bevordering van gesondheid is derhalwe die proses waardeur die individu bemagtig word om sy gesondheid te verbeter en 'n groter mate van beheer daaroor uit te oefen (Romas &

Sharma, 2000:xv). Die individu moet dus in staat wees om sy leentes met betrekking tot die fisiese-, geestes- en maatskaplike welstand te identifiseer en te poog om in die betrokke behoeftes te voorsien, sowel as om die omgewing waarin hy beweeg, óf te verander óf dit te hanteer.

Die algemene tendens in gesondheidsorg, is om van institusionele genesing en sorg na voorkomende selfsorg te beweeg. Romas en Sharma (2000:xv) meld dat elke individu groter beheer oor sy gedrag moet uitoefen ten einde 'n produktiewe, vergenoegde en gebalanseerde lewe te lei.

Die navorser is van mening dat die konstruktiewe en positiewe bestuur van stres tot die voorkoming van die negatiewe effek van siektetoestande kan bydra en so doende gehalte van lewe en werklewe bevorder.

Die bevordering van gesondheid in die algemeen, word deur Terborg in Cascio (2003:603) as 'n vier-fase proses beskou. Die fases is die volgende:

1. Opvoeding met betrekking tot gesondheidsrisiko's wat gewoontes of liggaamlike eienskappe, wat die individu se kanse vergroot om ernstige siekte te ontwikkel, insluit.
2. Identifisering van die individu se gesondheidsrisiko's.
3. Verlening van bystand met betrekking tot 'n gesonde lewenstyl en gewoontes ter voorkoming en vermindering van geïdentifiseerde gesondheidsrisiko's.
4. Ondersteuning van individue deur middel van selfmonitering en evaluasie.

(Cascio, 2003:603)

Die sentrale tema wat tydens hierdie vier-fase proses impliseer word, is derhalwe dat *"no one takes better care of you than you do"*. Die sukses van 'n gesondheidsbevorderingsprogram lê daarin gesetel dat die opleiding die werknemer in staat stel om die risiko-faktore te identifiseer en proaktief ter voorkoming van negatiewe gesondheidstoestande op te tree. In hierdie studie dui die bevordering van gesond-

heid op die in staatstelling van werknemers om stressore en stressimpotome te identifiseer en te hanteer, of hulp te verkry ten einde gemelde stressore en stressimpotome te hanteer.

Binne die konteks van hierdie navorsing, is dit egter ook belangrik om te let op die mening van navorsers met betrekking tot gesondheid in die werkplek. Die bevordering van gesondheid in die werkplek volgens Kelly, Holbrook en Bragen (2005: 188), behels vyf belangrike elemente, naamlik:

1. Gesondheidsopvoeding met die fokus op die ontwikkeling van vaardighede en lewenstylverandering.
2. 'n Ondersteunende maatskaplike- en fisiese omgewing wat die implementering van beleid met betrekking tot gesondheidsbevordering en risiko-vermindering insluit.
3. Integrasie van werkgedrewe programme in die organisasiestruktuur. Gesondheidsorgprogramme moet dus formeel deel vorm van die organisasiestruktuur.
4. Die interaksie tussen intervensieprogramme wat fokus op die werknemer en sy balans tussen die werk en die gesin.
5. Siftingsprogramme wat gekoppel is aan mediese sorg om te verseker dat die werknemer gereelde opvolgprogramme bywoon. In hierdie verband kan verwys word na die regering se geïnisieerde HIV en toetsingsprogramme.

(Kelly, Holbrook & Bragen, 2005:188)

Gesondheidsbevorderingsprogramme wat deur die werkgewer geïnisieer en aangebied word, het die voordeel dat alle werknemers bereik word. Gemelde programme sluit werknemers in wat reeds blootgestel is aan die effek van geïdentifiseerde gesondheidsrisiko's, sowel as dié werknemers wat algemeen goed funksioneer. Die gesondheidsbevorderingsprogramme word dus gerig op risiko-vermyding en risiko-vermindering.

Vanuit voorafgaande kan afgelei word dat programme ter bevordering van werknemergedondheid, 'n kombinasie van opvoedkundige-, organisasie- en ekonomiese inisiatiewe en -aktiwiteite behels. Hierdie programme is ontwikkel ter ondersteuning van positiewe gesondheidsbewuste gedrag wat voordelig is vir die welstand van werknemers en hul gesinne.

Met verwysing na voorafgaande bespreking is dit belangrik om daarop te let dat die mens se gesondheid en welstand grootliks bepaal word deur sy lewenstyl en lewensomstandighede. Die mens is 'n volkome wese wat funksioneel moet wees in 'n verskeidenheid van mikro-omgewings. Lewenstyl en lewensomstandighede moet dus voortdurend by hierdie veranderende omstandighede aanpas. Frone (2003:145) meld dat die veranderinge daartoe aanleiding gee dat die werk die gesinslewe beïnvloed en dat die gesin die werklewe kan beïnvloed. Frone verwys hierna as "*work-to-family conflict*" en "*family-to-work conflict*".

Die effek van die voortdurende aanpassing by veranderende omstandighede word deur James en Arroba (1999:29) beskou as "*an increase in health and a decrease in wellness*". Die navorser is van mening dat voorafgaande toegeskryf kan word aan die feit dat die individu fundamenteel aanpas in alle rolle wat vervul moet word en derhalwe 'n fisiese immuniteit ontwikkel het, ongeag of die aanpassing of omstandighede as positief of negatief beskou word. Csiernik (2005:34) merk tereg op dat die voorkoming van swak gesondheid en die bevordering van gehalte van lewe, voorkomende en kuratiewe intervensie behels.

3. VERBAND TUSSEN WERK, GESIN EN GESONDHEID

Die individu beweeg voortdurend binne verskillende sisteme. Hierdie sisteme sluit hoofsaaklik sy gesin- en werksisteme in. Binne elk van hierdie sisteme word die individu blootgestel aan 'n verskeidenheid stressore. James en Arroba (1999:13) meld dat 'n sistemiese beskouing van die interaksie tussen die onderskeie sisteme nodig is ten einde 'n meer effektiewe beskouing van stresbeheer te bewerkstellig. Frankel

(1998:92) meld in hierdie verband dat navorsers toenemend beide die gesin- en die werkdomeine as multi-dimensioneel, eerder as enkel sisteme beskou. Hierdie multi-dimensionele sisteme het egter die potensiaal om mekaar óf negatief óf positief te beïnvloed.

Die sistemiese benadering maak dit dus moontlik om nie slegs 'n sisteem in isolasie te beskou nie, maar eerder binne die groter geheel. Die werk-gesin konflik behels derhalwe faktore binne die gesin en die werk wat aanleiding gee tot die konfliksituasie. Galinsky en Stein (in Frankel, 1998:83) meld egter dat die werknemer se werkprestasie sowel as sy gesinslewe deur werk-gesin konflik beïnvloed word. In hierdie verband merk James en Arroba (1999:51) tereg op dat die individu se emosies onderliggend is tot die grootste deel van sy gedrag in die organisasie.

3.1. Invloed van werk-gesin interaksie

Frankel (1998:84) meld dat navorsing in die 1980's en 1990's bevestig het dat die werkplek en tuiste dié twee sentrale en mees belangrike domeine in die individu se lewe bekleed, en dat gebeure in beide hierdie domeine 'n wesenlike impak op die ander het. Hy meen verder dat die positiewe interafhanklikheid van die werk en die gesin die geleentheid bied om werknemerstres en -afwesigheid te verminder, asook om moraal, werkbetrokkenheid, en menslike hulpbronretensie te bevorder. Vanuit voormelde kan derhalwe afgelei word dat, buiten die direkte koste van die organisasie, die indirekte koste van die werk-gesin konflik reflekteer word in die individu se gesin en huwelik.

Frankel (1998:92-93) meld dat die veelheid van werk- en gesinsverantwoordelikhede gesamentlik daartoe kan bydra dat hoë vlakke van werkbetrokkenheid en -tevredenheid ervaar kan word. Frankel verwys ook na navorsing wat aandui dat werknemers wat gehalte van werklewe ervaar, ten spyte van verlengde werksure en minder tyd saam met die gesin, aanleiding gee tot positiewe gesinsinteraksie. Die gehalte van werk het dus eerder 'n effek op die gesinsinteraksie as die werklike tyd wat saam

met die gesin spandeer word. Vanuit voorafgaande is dit derhalwe duidelik dat die gesinslewe tog 'n positiewe invloed op die werkplek kan uitoefen.

Dit gebeur toenemend dat werknemers vasgevang word in 'n werkroetine en nie rekening hou met die feit dat die organisasiedoelwitte nie meer in balans met sy eie behoeftes is nie. Die organisasie beantwoord dus nie meer in die aanvanklike betekenis van werk wat die individu aan hom gestel het nie. Richman (1998:119) is van mening dat die werknemer sy situasie moet evalueer en aanpassings maak in terme van onrealistiese verwagtings, werksrealiteite, en strategieë om effektiewe stappe te neem met betrekking tot loopbaandoelwitte. Ten spyte van die beperking op tyd wat organisasies op die werknemer plaas, is dit derhalwe moontlik vir werknemers om 'n gebalanseerde lewenstyl te handhaaf deur individuele gewoontes met ander sosiale interaksies, te inkorporeer.

Daar kan dus afgelei word dat vermeldde navorsing van Frankel en Richman voorstel dat die positiewe effek van die werk op die gesinsinteraksie bewerkstellig word deur die werknemer se gemoedstoestand en die werkstevredenheid wat hy ervaar.

3.2 Invloed van werk-gesin interaksie op gesondheid

Buiten die impak van die gesinslewe op die werknemer en sy werk, meld Richman (1998:104) dat die omstandighede by die werk en in die werkplek tot die verswakking van sielkundige-, fisiese- en gedragsimptome kan bydra. Hutchings (2002: 185) ondersteun Richman met sy siening en beklemtoon die feit dat die mens 'n samestelling van fisiese-, kognitiewe-, gedrags- en emosionele faktore is wat noodgedwonge op sy omgewing reageer. Richman (1998:104) verwys ook na navorsing deur Mawhinney (1990) wat aandui dat werknemers wat deur hul werk gemotiveer is, minder daartoe geneig is om negatief op eksterne verandering te reageer. Hutchings (2002:185) meen egter dat enige skielike verandering in roetine ook tot streservaring by die individu, aanleiding kan gee.

Bishop (1998:178) wys daarop dat welstand die resultaat van die interaksie van 'n verskeidenheid interne en eksterne faktore is. Verandering en stres in die werkplek impakteer dus op die individu se belewenis van welstand en die gehalte van werklewe. Hutchings (2002:198) meld dat indien die werknemer nie ondersteuning geniet ten einde die sin van die lewe te ervaar nie, word die lewe beleef as synde dat hul slagoffers van omstandighede is. Die navorser is verder van mening dat as gevolg van die interaksie van interne en eksterne faktore, dit nie uitsluitlik die werknemer se verantwoordelikheid is om die ervaring van welstand te verseker nie.

3.3 Balans tussen die verskillende sisteme

Aangesien dit vir die individu onmoontlik is om self van sy emosies te distansieer wanneer hy die werkplek betree, sal die individu se algehele gemoedstoestand sy gedrag by die werk beïnvloed. Die werknemer moet derhalwe 'n balans en harmonie bewerkstellig tussen die eise wat die werk en gesin aan hom stel.

Bishop (1998:178) is van mening dat die funksie van die individu se gewilligheid om te werk, 'n poging is om die groter sisteme waarin hy werk en leef te verander. Die navorser meld in hierdie verband dat welstand egter ook beïnvloed kan word deur die diversiteit van opsies, wat teweeggebring word deur die individu se strewe om aan te pas by voortdurende verandering. Bishop (1998:195) beklemtoon dat *"...it is fine to try to get what you want and to pursue happiness. But if people start thinking that they are entitled to what they want and thereby turn their "wants" into demands, they will frequently experience psychological and physical distress"*.

Voorafgaande maak dit duidelik dat die handhawing van balans op alle terreine belangrik is in die bereiking van welstand en gesondheid. Volgens Backer en Porterfield (1998:211) is een van die belangrikste balanse vir die individu, dié tussen aspekte in sy lewe wat verander en dit wat nie verander nie. Daar is derhalwe die behoefte aan die stabiele middeweg ten einde welstand te bereik.

Hutchings (2002:187) meld dat die implementering van ondersteuningspraktyke en die individu se lewensuitkyk belangrik is om die verlangde balans te bereik. Richman (1998:118) is verder van mening dat die aanleer van nuwe belangstellings en die handhawing van balans tussen werk en gesinsverantwoordelikhede tot die voorkoming van stres en gevolglike uitbranding kan bydra.

Die impak van die verskeie stressore op die individu, werk negatief in op sy sielkundige prosesse wat die gesondheid beïnvloed. Gesondheid word dus deur vier interafhanklike meganismes, naamlik negatiewe emosionele-, kognitiewe-, gedrags- en fisiese faktore beïnvloed. Elke individu moet aanvaar dat hy aan stres blootgestel sal word en moet derhalwe verseker dat hy die balans tussen die werk en die gesin handhaaf ten einde goeie gesondheid te onderhou. Individue moet egter ook die mees geskikte metode vind om stres te hanteer.

3.4 Die individu se persepsie en reaksie op gebeure

Binne die raamwerk van stres en die gehalte van werklewe, meld Klarreich (1998: 229) dat dit nie enige spesifieke lewensgebeurlikheid is wat van belang is nie, maar eerder die individu se persepsie van die gebeurlikheid. Wanneer die individu die persepsie vorm dat hy oor die vaardigheid beskik om die gebeurlikheid te hanteer, sal dit tot die vermindering van stres en die verbetering van gesondheid en welstand bydra.

Alle berekenings van stresreaksies moet derhalwe volgens Curlette, Matheny, Mc Carthy en Seraphine (2002:63) oorweeg word deur beide die individu se persepsie van die intensiteit van die stressore en die kapasiteit van die individu se hanteringsvaardigheid van die gebeurlikheid in ag te neem. Curlette, *et al.* (2002:64) meld verder dat die individu, wat nie die eise wat aan hom gestel word, kan hanteer weens die ervaring van onvoldoende hulpbronne nie, 'n groter kans het om stressimptome te ervaar.

McCarthy, Lambert, Beard en Dematatis (2002:24) meen dat wanneer die individu beheer oor sy lewe uitoefen, daardie beheer beskou kan word as die mees effektiewe buffer tussen potensiële stressore en stressimptome. Angs- en stresbuffers verwys dus na die individu se ervaring van beheer en sy vermoë om perspektief met betrekking tot daaglikse gebeure te behou.

3.5. Interaksie tussen werk, gesin en gesondheid

Vanuit voorafgaande bespreking oor die verband tussen die werk, die gesin en gesondheid is dit duidelik dat die individu binne sy sosiale strukture en prosesse blootgestel word aan 'n verskeidenheid van stressore. Die interaksie van mikrosisteme gee daartoe aanleiding dat werkstressore 'n impak op die individu se gesinslewe het en dat stressore, wat hul oorsprong in ander sosiale sisteme het, op die individu se werklewe impakteer. Romas en Sharma (2000:9) merk dan ook tereg op dat alle individue van tyd-tot-tyd aan stres blootgestel word, met slegs een verskil, naamlik dat elke individu verskillend op die stressore reageer.

Organisasies is toenemend onder druk om die werknemer te ondersteun en in staat te stel om, deur die handhawing van balans tussen persoonlike- en werklewe, welstand en gesondheid maksimaal te ervaar. Levi (1990:1142) wys daarop dat die sistemiese benadering 'n dinamiese werknemer ondersteuningstelsel is wat die individu se werk, werksomgewing (ergonomika), stres en gesondheid insluit. Die sistemiese stelsel leen hom daartoe aangesien dit voorsiening maak vir 'n interdisciplinêre, probleemoplossende en gesondheidsgeoriënteerde intervensie waaraan die werknemer aktief kan deelneem.

Die individu, met die ondersteuning van die organisasie, is verantwoordelik om balans tussen die onderskeie sisteme waarin hulle beweeg, te bewerkstellig. Balans en die vermindering van konflik tussen die sisteme is noodsaaklik ten einde goeie gesondheid te verseker.

4. DIMENSIES VAN WELSTAND

Werk behels twee afsonderlike, maar dinamies interaktiewe fasette wat bepalende faktore is met betrekking tot al die dimensies van die werknemer se welstand, naamlik die fisiese omgewing en die sosiale aspek van werk (Csiernik, 2005:11). Die bereiking van welstand word, volgens Schafer (2000:59-61), asook Thompson en Swihart (2005:109), moontlik gemaak deur die individu se toegewyde welstandsliewensstyl wat fokus op al die domeine van die individu se lewe. Csiernik (2005:12-13, 21) maak egter ook melding van die verskillende domeine van die individu se lewe wat aangespreek moet word, maar binne 'n geïntegreerde werkplek-gebaseerde ondersteuningsprogram.

4.1 Holistiese benadering tot welstand

Schafer (2000:61) plaas welstand en stres in perspektief deur te meld dat stres tot die konstruktiewe aanwending van gewoontes, wat tot positiewe welstand bydra, aanleiding kan gee. Voorafgaande impliseer dat die uitleef van 'n welstandsleefwyse tot die vermindering van stres kan bydra.

Thompson en Swihart (2005:109) ondersteun die voorafgaande menings van Schafer en Csiernik en brei daarop uit deur te meld dat van die domeine van die individu se lewe, wat deur die interafhanklike sistemiese wanbalans beïnvloed word, die emosionele-, kognitiewe-, geestes-, en fisiese gesondheid, sowel as spiritualiteit en verhoudinge insluit. Hierdie perspektief dui daarop dat die benadering met betrekking tot hulp aan werknemers, wie se welstand negatief beïnvloed word deur hul omstandighede, vanuit 'n holistiese perspektief moet wees.

Thompson en Swihart (2005:109) meld verder dat die holistiese perspektief nie slegs die bestaan van die individu se ander rolle erken nie, maar eerder fokus op die erkenning en inagneming van die interaksie tussen die sisteme. Die erkenning en inagneming van die sistemiese interaksie sal verseker dat assessering tydens inter-

vensie alle moontlike oorsake van die wanbalans en gevolglike simptome by die individu ondersoek.

Schafer (2000:59-61) en Csiernik (2005:5-6) meld dat die holistiese perspektief van welstand in kontras is met die tradisionele beskouing wat slegs fokus op fisiese gesondheid. Die tradisionele perspektief van welstand het al die emosionele-, kognitiewe- en geestesgesondheidsfaktore uitgesluit. Dit is dus duidelik dat die integrasie van al die faktore aanleiding gee tot 'n hoë vlak van welstand by die individu. Vanuit voormelde is egter ook noodsaaklik om daarop te let dat alle domeine van die mens in balans moet wees en dat nie slegs een of twee, ten koste van die ander, bevorder word nie.

Schafer (2000:59) asook Thompson en Swihart (2005:109) is dit eens dat 'n welstandsliewenstyl in elke domein van die individu se lewe teenwoordig moet wees, hetsy in die teenwoordigheid van ander of in isolasie. Welstandsliewenstyl verwys dus na die wyse waarop die individu in interaksie is met die omgewing waarin hy verkeer. Die individu moet voortdurend daarna streef om sy potensiaal optimaal in elke domein van welstand, aan te wend.

Binne die konteks van welstand en gehalte van werklewe, meld Csiernik (2005:7) dat organisasies 'n gesonde werksomgewing moet vestig en dat werknemerwelstand in die organisasie se beleid en reglemente geïnkorporeer moet word. Csiernik (2005:288) ondersteun Schafer (2000:59) asook Thompson en Swihart (2005:109) se holistiese benadering met betrekking tot werknemerondersteuning. Csiernik is van mening dat die werkplek-gebaseerde geïntegreerde model van werknemerondersteuning beide produksie, produktiwiteit en persoonlike aangeleenthede behoort aan te spreek.

4.2 Domeine van welstand

Schafer (2000:59-61), Thompson en Swihart (2005:109), asook Csiernik (2005:12-13, 21) wys daarop dat die primêre domeine van 'n individu se lewe, omgewings-, intellektuele-, emosionele-, geestelike-, fisiese-, sosiale en tydfaktore, kan insluit. Die holistiese benadering fokus dus op die individuele werknemer en sy gesin, sowel as op die behoeftes van die organisasie in die strewe om 'n gesonde werksomgewing en werkplek te vestig.

4.2.1 *Omgewingswelstand*

Omgewingswelstand dui daarop dat die individu die omgewing, waarin hy hom bevind, moet bewaar. Die individu moet te alle tye daarvan bewus wees dat die bewaring van die omgewing, na 'n gesonde omgewing (waarna hy kan terugkeer) verwys. Die omgewing sluit onder andere die werkplek en tuiste in.

4.2.2. *Intellektuele welstand*

Intellektuele welstand verwys volgens Schafer (2000:59-61), asook Thompson en Swihart (2005:109) na die individu se vermoë om nugter te dink en inligting met minimale ontwrigting as gevolg van negatiewe emosionele belading te herroep. Hutchings (2002:199-200) ondersteun voorafgaande skrywers se mening, maar onderskryf ook die belangrikheid en die instandhouding van 'n positiewe gesindheid. Intellektuele welstand, behels volgens Csiernik (2005:12-13, 21), die volledig opvoedkundige proses wat kulmineer in die uitlewing van die individu se rolvervulling, loopbaanontwikkeling en uiteindelijke doelwitbereiking. Die navorsers is van mening dat intellektuele welstand na die vermoë om onafhanklik en krities te kan dink en beredeneer verwys, aangesien die individu voor keuses en potensiële konflik gestel word, en hy die vermoë moet aanwend om die impak van die stressore te beperk.

4.2.3. *Emosionele welstand*

Emosionele welstand verwys na die individu se voortdurende bewustheid van sy emosies en die beheer van die emosionele respons op die gebeurlikhede van die lewe (Schafer, 2000:59-61; Hutchings, 2002:199-200; Thompson & Swihart, 2005:109). Emosionele welstand sluit nou aan by emosionele intelligensie wat gedefinieër word as '*...the aggregate or global capacity of the individual to act purposefully, to think rationally, and to deal effectively with this environment*' (Wechsler, 1985:7). Die navorser is van mening dat emosionele welstand verkry word deur die individu se bevoegdheid om emosionele intelligensie aan te wend en sodoende in beheer van sy omstandighede te wees.

Cherniss (2000:10) wys daarop dat die individu se vermoë om emosies te onderskei, te identifiseer en te bestuur, die basis vorm vir verskeie sosiale en emosionele vaardighede wat belangrik is vir sukses in sy werk. Beheer oor die emosionele toestand verwys dus na die individu se vermoë om 'n dominansie van die positiewe oor die negatiewe emosionele staat te ervaar. Csiernik (2005:12-13, 21) meld dat emosionele gesondheid ook die individu se stresbeheer en -respons tot emosionele krisisse insluit.

Met die ewigdurende veranderinge in die werksomgewing en die algemene wêreld van werk, word daar groter eise op die individu se kognitiewe-, emosionele- en fisiese hulpbronne gestel, en is die toepassing van emosionele intelligensie uiters belangrik vir emosionele welstand (Cherniss, 2000:10). Die navorser lei dus af dat emosionele welstand 'n subjektiewe gevoel van welstand behels, aangesien emosionele welstand verband hou met die individu se belewenis en persepsie van persoonlikheid, stresbeheer, en emosies. Die gebruik van emosionele intelligensie is egter belangrik vir emosionele welstand en bevorder die individu se gehalte van werklewe en produktiwiteit.

4.2.4. *Geestelike welstand*

Geestelike welstand word deur Schafer (2000:59-61), Thompson en Swihart (2005:109) en Csiernik (2005:261-267) beskryf as die individu se gewoontes wat betrekking het op waardes, betekenis, en doel. Volgens Hutchings (2002: 199-200) dui geestelike sorg op die positiewe aard van die lewe en bied volgehoue hoop. Met verwysing na Maslow se konsep van selfverwesenliking, is die geestelike dimensie van welstand 'n bepalende behoefte van die mens. Binne die konteks van welstand en selfverwesenliking, kan geestelike welstand eienskappe soos liefde, diensbaarheid, en omgee vir ander insluit.

4.2.5. *Fisiese welstand*

Schafer (2000:59-61), Thompson en Swihart (2005:109), en Csiernik (2005:12-13, 21) meld dat fisiese welstand na die individu se vermoë om na homself om te sien verwys. Die aanwending van gesonde gewoontes behels oefening, 'n gesonde dieet, voldoende rus en slaap, asook die weerhouding van verslawende middels. Dit is dus duidelik dat fisiese welstand impliseer dat die individu aandag skenk aan die aankweek van gewoontes wat die totale spektrum van fisiese gesondheid omvat.

Die navorser huldig verder die mening dat die individu alles binne sy vermoë behoort te doen ten einde swak gesondheid te voorkom. Elke individu het verder die verantwoordelikheid om ook deur sy gedrag, wat beheer word deur emosionele welstand, te verseker dat hy nie fisiese leed opdoen deur onder andere ongelukke by die huis en werk nie. Verder moet aandag aan die intellektuele welstand gegee word om te verseker dat hy nie sy fisiese gesondheid skaad deur ongekontroleerde en oormatige gebruik van verslawende middels soos medikasie, tabak en alkohol nie.

4.2.6. Sosiale welstand

Sosiale welstand verwys, volgens Thompson en Swihart (2005:109), na alle gewoontes wat die individu beoefen binne die sosiale sisteme waarin hy beweeg. Hierdie gedrag sluit vriendskap, lidmaatskap by klubs en organisasies, asook die demonstrasie van volgehoue toewyding aan die goeie saak van die gemeenskap in geheel in. Schafer (2000:59-61) en Csiernik (2005:12-13, 21) meld dat sosiale welstand en gesondheid die individu se vermoë om in elk van die sosiale sisteme effektief met die ander betrokke individue in interaksie te wees, impliseer. Die navorser is van mening dat die individu se sosiale welstand slegs positief sal wees indien hy rolvervulling binne die sosiale sisteme ervaar.

4.2.7. Tydwelstand

Thompson en Swihart (2005:109) meld 'n laaste dimensie van welstand, naamlik tydwelstand. Die handhawing van 'n gemaklike lewenspas, wat nie die individu se gemaklike bedreig nie, vorm die kern van tydwelstand. Die navorser is van mening dat tydwelstand die gesonde bestuur van tyd behels en dat die impak van bestuur of wanbestuur van tyd 'n pertinente impak op al die ander dimensies van welstand kan uitoefen. Die bestuur van tyd sal bepaal of die individu balans in sy sosiale sisteme kan bewerkstellig.

Organisasies het egter ook 'n verantwoordelikheid om 'n gunstige en ondersteunende organisasieklimaat vir werknemers te vestig, wat bereik word deur die daarstelling van intervensie in die werkplek. Binne die konteks van die toepassing van 'n holistiese werkplek-gebaseerde intervensiemodel, is die navorser van mening dat die bestaande intervensies nie slegs op die werknemer en hul gesinne moet fokus nie, maar ook 'n aktiewe en direkte rol moet vervul met betrekking tot stresvolle en disfunksionele omstandighede wat deur die werk en die werkplek veroorsaak word.

5. WELSTANDSTRATEGIEË VIR GESONDHEIDSBEVORDERING

Die effektiwiteit van intervensies in die vermindering van stres en die bevordering van gehalte van werklewe en gesondheid in die algemeen, word sedert die laat 1980's deur navorsing van Grimshaw (1999:389) asook Romas en Sharma (2000:9) bevestig. Gemelde intervensiestrategieë word toegepas op drie vlakke, naamlik primêre-, sekondêre- en tersiêre vlak. In hierdie hoofstuk, met fokus op welstand, word spesifiek lig gewerp op die sekondêre vlak van intervensie.

Vervolgens 'n oorsigtelike bespreking van welstandstrategieë, aangesien hierdie aspek breedvoerig in Hoofstuk 5, afdeling 6.3 aangebied word.

Intervensie op die **primêre vlak** is gerig op die voorkoming van stres. Intervensie ter voorkoming van stres fokus dus op die bewusmaking van die individu met betrekking tot stres en die impak daarvan op die individu. Verder behels intervensie op primêre vlak die aanbring van aanpassings in die werksomgewing (Murphy, Hurrell, Sauter & Keita, 1995:xi; Grimshaw 1999:285; Quillian-Wolever & Wolever, 2003:351).

Sekondêre vlak van intervensie fokus op die bemagtiging van individue om hul stres-hanteringsvaardighede te verbeter (Quillian-Wolever & Wolever, 2003:357). Strategieë wat op die sekondêre vlak van intervensie benut word sluit volgens Grimshaw (1999:291-292) ontspanningstegnieke, fisiese oefening, eetgewoontes en kognitiewe gedragsverandering in.

Intervensie op **tersiêre vlak** behels berading aan individue wat reeds aan stres bloot-gestel was en nie stres en die gepaardgaande stressore kon hanteer nie (Grimshaw 1999:285; Murphy, Hurrell, Sauter & Keita, 1995:xii). Intervensie op hierdie vlak word dus reaktief aan individue wat stres as traumaties ervaar het, gelewer en sluit individuele berading en inskakeling by die WHP in.

Vervolgens 'n bespreking van onspanningstegnieke, fisiese oefening, eetgewoontes en kognitiewe gedragsverandering ter vermindering van stres en bevordering van GWL.

5.1. Ontspanningstegnieke

Die liggaam se natuurlike respons op ontspanning kan beskou word as 'n effektiewe teenmiddel teen stres. Alhoewel die stresrespons belangrik is om die liggaam voor te berei op die 'veg-of-vlug' reaksie, is die negatiewe aspek daarvan gesetel in die feit dat dit die individu fisies en emosioneel kan uitput. Grimshaw (1999:291) sluit hierby aan en beklemtoon die belangrikheid van ontspanningstegnieke ten einde die individu se fisiologiese- en psigologiese sensitiviteitsvlakke ten opsigte van stres te verminder. Die ontspanningsrespons is die direkte teenpool van die stresrespons en het ten doel om die liggaam na die perfekte balans te laat terugkeer deur middel van dieper asemhaling, vermindering van streshormone, vertraging van polsslag en bloeddruk en om die spiere te laat ontspan. Ontspanningstegnieke dra dus daartoe by dat die individu 'n hoër vlak van toleransie vir stres manifesteer.

Ontspanningstegnieke wat benut kan word om die ontspanningsrespons te aktiveer, sluit onder andere in: diep asemhalingstegnieke, visualisering, progressiewe spierontspanning, meditasie, joga en bio-terugvoering. Saisan, Smith, Jaffe-Gill en Segal (2008) is van mening dat gereelde beoefening van ontspanningstegnieke, van ongeveer 10 tot 20 minute per dag, tot die vermindering van stres lei en lewensvreugde en kalmte, bevorder. Buiten die kalmerende fisieke effek van ontspanning meld Saisan, *et al.* (2008) dat die ontspanningsrespons energie en fokus verbeter, probleemoplossing bevorder, siekte beveg asook motivering en produktiwiteit verbeter.

Vir ontspanningstegnieke om effektief te wees, moet die individu vasgestelde tye vir ontspanning skeduleer. Gegewe die positiewe effek van ontspanning, is dit belangrik dat ontspanningstegnieke beoefen word wanneer die individu ten volle wakker en bedag is. Dit is ook belangrik dat die individu van 'n ontspanningstegniek gebruik maak wat die beste aan sy spesifieke behoeftes voldoen.

5.1.1. *Progressiewe spierontspanning*

Progressiewe spierontspanning verwys volgens Grimshaw (1999:292) asook Quillian-Wolever en Wolever (2003:368) na die ontspanning van spiere deur die beoefening van onder andere somatiese ontspanningstegnieke. Progressiewe spierontspanning behels 'n twee-fase proses waartydens die individu verskillende spiergroepe sistematies saamtrek en weer ontspan. Progressiewe spierontspanning begin deur te fokus op die voete en sistematies tot by die gesig te vorder. Progressiewe spierontspanning word derhalwe beoefen deur die doelbewuste fokus op spesifieke spiergroepe met die doel om die spiergroepe te laat ontspan van die effek van stres, spanning en moontlike trauma.

Deur die beoefening van hierdie tegniek raak die individu vertrouwd met die ervaring van beide spanning en ontspanning en is dit moontlik om onmiddellik te reageer wanneer spierspanning ervaar word. Saisan, *et al.* (2008) meld dat hierdie tegniek baie effektief is indien dit beoefen word in samehang met diep asemhalingstegnieke.

5.1.2. *Meditasie*

Meditasie word hoofsaaklik aangewend om te ontspan en individue in staat te stel om hul emosionele- en gesondheidstoestand te verbeter. Die mees algemene meditasietegniek wat benut word, is volgens Quillian-Wolever en Wolever (2003:369) Benson se "*Respiratory One Method*" wat ook 'n vorm van transendale meditasie is.

Meditasie kan effektief wees in die vermindering van stres, angs, depressie en verskeie ander negatiewe emosies. Tydens meditasie streef die individu daarna om van die innerlike self bewus te wees sonder om te veel te analiseer. Meditasie fokus eerder op dit wat 'nou' gebeur, eerder as om te fokus op die verlede of die toekoms (Grimshaw, 1999: 292; O'Hara, 1995:88).

Meditasie-tegnieke wat toegepas kan word sluit onder andere die volgende in:

- "*Body scan*" of liggaamskandering het baie in gemeen met progressiewe spierontspanning in dié opsig dat die individu sistematies, van die voete na die gesig, op liggaamsdele fokus sonder om te analiseer en vir bepaalde 'goeie' of 'slegte' sensasies te soek.
- Stap, as meditasie-tegniek fokus op elke tree wat die individu gee. Die individu fokus dus op elke sensasie van die voete wat op die grond kontak maak tot die asemhalingsritme.

Meditasie behels 'n gefokusde poging wat baie konsentrasie verg ten einde nie af te dwaal nie. Effektiewe meditasie kan volgens Saisan, *et al.* (2008) slegs behaal word deur gereelde oefening in die regte omgewing, wat die volgende insluit:

- 'n Stil omgewing waar die individu kan ontspan sonder onderbrekings of afleidings.
- 'n Gemaklike posisie, alhoewel 'n regop postuur belangrik is. Die norm is om 'n stoel te gebruik om die rug te ondersteun, alternatiewelik kan op die vloer gesit word.
- Die gebruik van 'n fokuspunt is belangrik ten einde konsentrasie te behou. Die individu fokus op 'n woord wat deurlopend tydens die sessie herhaal word of fokus op 'n objek in die vertrek of omgewing waarin mediteer word.

5.1.3. Bio-terugvoering

Bio-terugvoering behels die monitering van die individu se liggaam deur gebruikmaking van verskeie mediese en tegnologiese instrumente ten einde buitengewone welstand en selfbeheer te bereik. Die toepassing van bio-terugvoer wissel volgens Moss (2008) van verligting van spanningshoofpyn, lae rugpyn, hipertensie tot die rehabilitasie van verswakte ledemate as gevolg van beroerte. Die resultaat wat verkry word vanaf die instrumente word gevolglik geïnterpreteer en stel die individu in staat om beheer te neem van verskeie interne fisiologiese ak-

tiwiteit (O'Hara, 1995:91). Die bio-terugvoer-instrument identifiseer spiere en organe wat wanfunsioneer en dien as funksionele plaasvervanger wat die liggaam se oorspronklike interne terugvoer en self-reguleringsproses vervang. Ge-registreerde bio-terugvoer-terapeute staan in 'n verskeidenheid van kliniese praktyke, onder andere medici, sielkundiges en maatskaplike werkers.

Ten tye van stres is die individu geneig om sy energie en optrede negatief te kanaliseer, wat gespanne spiere, oneffektiewe asemhaling en uitputting tot gevolg het. Moss (2008) meld dat die liggaam en emosies ná 'n stresvolle situasie uitgeput is en nie noodwendig altyd terugkeer na 'n staat van ontspanning nie. Bio-terugvoering "*... opens people's vision, dissolves inner barriers, illuminates paths to greater potential, opportunity, capacity for happiness, and ability to share with and contribute to others*" (Kall, 1994:30).

Die doel van bio-terugvoering behels dus die herskepping van welstand, balans en gesondheid en fokus dus nie net op die eliminasië van simptome nie. Bio-terugvoering herstel die balans deur by die individu 'n bewustheid van die negatiewe gedrag te kweek en om daarna te fokus op gesondheidsgedrag en fisiologiese gewoontes wat bevorderlik is ter bereiking van welstand.

5.1.4. Visualisering

O'Hara (1995:75) verwys na visualisering as die vervanging van negatiewe beelde en gedagtes met positiewe beelde en gedagtes. Visualisering of gerigte verbeelding is volgens Saisan, *et al.* (2008) 'n variasie van meditasie waar die individu homself in 'n staat van ontspanning plaas deur homself te verbeel dat hy hom in 'n plek bevind waar hy gemaklik en gelukkig sal voel. Die individu kan 'n plek en omgewing kies wat vir hom baie kalmerend is, waar hy van stres en spanning ontslae kan raak. Gepaste agtergrondmusiek kan tot die effektiwiteit van die tegniek bydra. Ontspanning en gepaardgaande visualisering dra volgens O'Hara (1995:79) by tot die individu se fisiologiese- en emosionele herstel.

Tydens visualisering moet die individu sy sintuie in sy verbeeldingstog inspan. So kan die persoon byvoorbeeld in sy verbeelding:

- Sien hoe die son oor die water sak.
- Die voëls hoor sing.
- Die dennebome ruik.
- Die koel water in die stroompie om sy voete voel.
- Die vars lug inneem.

5.1.5. Asemhalingstegnieke

Die gebruik van korrekte asemhalingstegnieke word deur Quillian-Wolever en Wolever (2003:368) beskou as dié mees fundamentele vorm van ontspanning. Maysent en Spera (1995:168) meld dat die korrekte asemhalingstegnieke die individu in staat stel om die effek van geantisipeerde spanning of stres te beperk.

Diep asemhaling fokus op vol en diep asemhalingstegnieke wat effektief meewerk tot vermindering van stres. Diep asemhaling vereis diep asemteue wat, deur die samepersing van die maagspiere, weer deur die mond uitgelaat word.

Die effektiwiteit van al voorafvermelde ontspanningstegnieke, berus op goeie asemhalingstegnieke en kan ook gekombineer word met aromaterapie. Saisan, *et al.* (2008) meld dat hierdie tegniek bykans in enige plek beoefen kan word. Die enigste voorvereiste is dat die omgewing die individu moet toelaat om strekoefeninge te kan doen.

5.2. Fisiese oefening

Fisiese oefening beperk die individu se gesondheidsrisiko's, veral met die oog op die bereiking van bepaalde uitkomst, waaronder gewigsbeheer (Ganster, 1995:325). Fisiese oefening is egter fundamenteel in die bereiking van welstand en selfs geringe oefening kan 'n positiewe effek op die individu se gesondheid en streshantering uitoefen (O'Hara, 1995:97). Fisiese oefening is dus nie slegs 'n belangrike as-

pek ter bereiking van welstand nie, maar kan ook as barometer van die individu se fisiese- en emosionele selfsorg, dien.

5.3. Eetgewoontes

Die aspek van korrekte eetgewoontes is omvattend en behels volgens O'Hara (1995: 118) sowel die inname van korrekte voeding, as die handhawing van korrekte eetgewoontes. Korrekte voeding verwys dus na die inname van voedsel met voldoende voedingswaarde vanuit die verskillende voedselkategorieë. Eetgewoontes daarenteen is die inname van voormelde voedsel in korrekte maat en op gekontroleerde intervalle.

5.4. Kognitiewe gedragsverandering

O'Hara (1995:135) meld dat die essensie van stres nie na die stressituasie waarin die individu homself bevind verwys nie, maar eerder na die individu se respons tot die omstandighede en omgewing waarin die stressituasie plaasvind. Stres en die individu se respons daarop word volgens Maysent en Spera (1995:162) deur die individu se denke en ingesteldheid teenoor die omgewing en geassosieerde stressore waarin hy hom bevind, beïnvloed. Kognitiewe gedragsverandering het ten doel om die individu se siening en ingesteldheid met betrekking tot stres te verander (Quillian-Wolever & Wolever, 2003:370).

Kognitiewe gedragsverandering bemagtig die individu met streshanteringsvaardighede deur die herkonseptualisering van stres en geassosieerde aspekte deur gebruikmaking van kognitiewe herstrukturering as intervensiestrategie.

Vanuit voorafgaande bespreking is dit duidelik dat stresbeheeropleiding en streshanteringsvaardighede slegs effektief kan wees indien dit as 'n kombinasie van tegnieke en benaderings aangebied word. Grimshaw (1999:298) meld dat die mees algemene kombinasie van streshanterings tegnieke wat aangebied word, die opleiding in ontspanningstegnieke en kognitiewe gedragsverandering behels. Grimshaw (1999:

298) wys ook daarop dat die kombinasie van ontspanningstegnieke en kognitiewe gedragveranderingopleiding baie effektief by individue met depressie, aangebied kan word.

6. SAMEVATTING

Vanuit die literatuurstudie in die voorafgaande hoofstukke 2, 3 en 4 blyk dit duidelik dat verandering in die werksomgewing en die gevolglike stres wat dit meebring, op die werknemer se belewenis van welstand en gehalte van werklewe impakteer. Die literatuur het verder bevind dat organisasies meer tyd in die onderhoud van hul tegnologiese toerusting spandeer, teenoor die insette wat hul lewer om hul werknemers gelukkig en gesond te hou. Daarom dan dat dit noodsaaklik is dat organisasies die verantwoordelikheid moet neem om 'n gesonde werksomgewing te vestig sodat stressore vermindert kan word, gehalte van werklewe verkry kan word, en werknemerwelstand bevorder kan word.

In die bestudering van welstand in die werkplek, was dit deurgaans beklemtoon dat welstand nie slegs 'n kortstondige, eenmalige ervaring behels nie, maar 'n volgehoue en deurlopende integrasieproses is wat optimale gesondheid en welstand vir die werknemer, die organisasie, en die gemeenskap ten doel het. 'n Mens se gesondheid en welstand word dan ook grootliks bepaal deur lewenstyl en lewensomstandighede wat voortdurend verander en waarby die individu moet aanpas. Hierdie veranderinge beïnvloed die verskillende sisteme waarmee die individu, met die omgewing waarin hy verkeer, in interaksie is en gee ook aanleiding tot 'n streservaring wat die werknemer se gehalte van lewe en werklewe negatief beïnvloed. In aansluiting hiermee, was dit ook duidelik dat die individu se reaksie op die voortdurend veranderende werksomgewing en gepaardgaande stressore as dié deurslaggewende faktor beskou word in die bereiking van gesondheid en welstand. Die werknemer, met ondersteuning van die werkgewer, is derhalwe verantwoordelik om balans tussen die onderskeie sisteme waarin hy beweeg, te bewerkstellig.

Die voorafgaande literatuur het bevestig dat die bereiking van welstand slegs moontlik is deur die werknemer se toegewyde welstandsliewenstyl wat fokus op al die domeine van die werknemer se lewe, maar binne 'n geïntegreerde werkplek-gebaseerde intervensieprogram. Die primêre domeine van 'n individu se lewe, sluit omgewings-, intellektuele-, emosionele-, geestelike-, fisiese-, sosiale- en tydfaktore, in. Hierdie holistiese benadering fokus derhalwe op sowel die werknemer as die organisasie in die strewende om 'n gesonde werksomgewing en werkplek te vestig.

Vanuit die bestudering van welstandstrategieë vir gesondheidsbevordering, was die fokus op die sekondêre vlak van intervensie, aangesien hierdie intervensie gerig is op die bemagtiging van individue om hul streshanteringsvaardighede te verbeter. Strategieë sluit ontspanningstegnieke, fisiese oefening, korrekte eetgewoontes en kognitiewe gedragsverandering, in. Die literatuur het aangedui dat welstandstrategieë fundamenteel is in die bereiking van welstand, en terselfdertyd as maatstaf van werknemers se fisiese- en emosionele selfsorg dien. Verder, dat welstandstrategieë bydra tot verbeterde motivering, produktiwiteit en probleemoplossing asook die individu met streshanteringsvaardighede bemagtig deur die herkonseptualisering van stres en geassosieerde aspekte.

Met die volledige perspektiewe ten opsigte van gehalte van werklewe, stres en welstand in die werkplek bekend, is dit moontlik om in die hieropvolgende hoofstuk op die intervensies in die werkplek te fokus.