



Energie

is een belangrijke factor voor
het welzijn op de werkplek

Energieke werknemers zijn meer betrokken, productiever en gelukkiger op het werk dan vermoeide werknemers. Werkgerelateerde stress is een veelvoorkomende oorzaak van uitputting. Door dit onder controle te krijgen, kun je het welzijn op het werk aanzienlijk verbeteren. De volgende slides gaan over verschillende op onderzoek gebaseerde interventies die werkgerelateerde vermoeidheid kunnen verminderen.



Energie Interventies

Versterk de veerkracht van je werknemers

Het versterken van de veerkracht bij werknemers stelt hen beter in staat om met stress om te gaan en helpt hen om hun energie op peil te houden. Bij effectieve initiatieven voor het versterken van de veerkracht staan zelf- en groepsreflectie centraal om persoonlijke sterke punten en werkgerelateerde stressfactoren naar boven te halen, maar ook probleemoplossing om conflicten op te lossen en cognitieve gedragstherapie om negatieve gedachten te verminderen.¹

Werknemers met een slechte werk-privébalans zijn extra vatbaar voor uitputting en burn-out. Programma's die helpen een duidelijke grens te trekken tussen werk en privé kunnen bij werknemers voor meer veerkracht zorgen.^{1,2,3} Met een arbeidsbeleid dat de etiquette voor digitale communicatie buiten de werktijden beschrijft, kan je bijvoorbeeld voorkomen dat werknemers buiten de werktijden contact met elkaar opnemen, en tegenwicht bieden tegen overmatig overwerken.

Bronnen:

1. Liossis et al. (2009)
2. Foster et al. (2018)
3. Ejlerstsson et al. (2021)





Energie Interventies

Geef werknemers meer controle met jobcrafting

Jobcrafting biedt werknemers mogelijkheden om hun baan aan te passen op een manier die hun welzijn beter ondersteunt.¹ Er zijn drie hoofdvormen van jobcrafting of 'baanboetseren':

Taakboetseren: aanpassen van het soort, de omvang, de volgorde of de hoeveelheid van taken

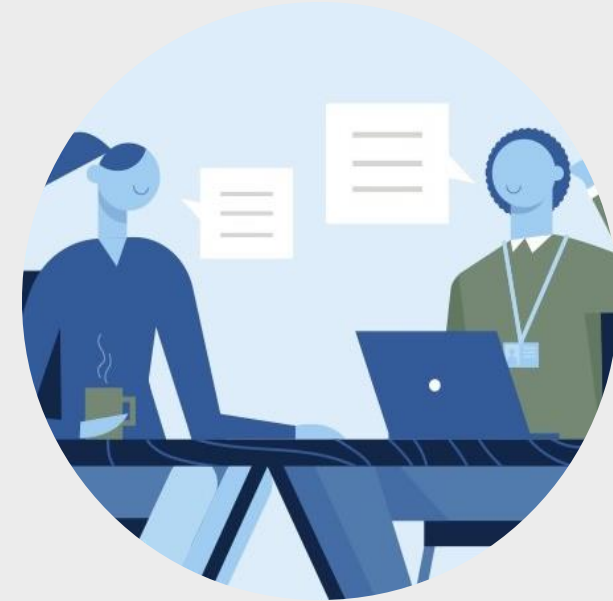
Relationeel boetseren: aanpassen van werkgerelateerde sociale interacties

Cognitief boetseren: aanpassen van werkgerelateerde percepties

Onderzoek dat werd uitgevoerd in verschillende werkomgevingen, zoals gezondheidszorg, onderwijs, productie en horeca, laat de positieve voordelen van baanboetseren voor werknemers zien, waaronder meer energie, grotere betrokkenheid en meer werktevredenheid.^{2,3,4}

Bronnen:

1. [Harvard Business Review \(2020\)](#)
2. Frederick and VanderWeele (2020)
3. Gordon et al. (2018)
4. Van Wingerten et al. (2017)





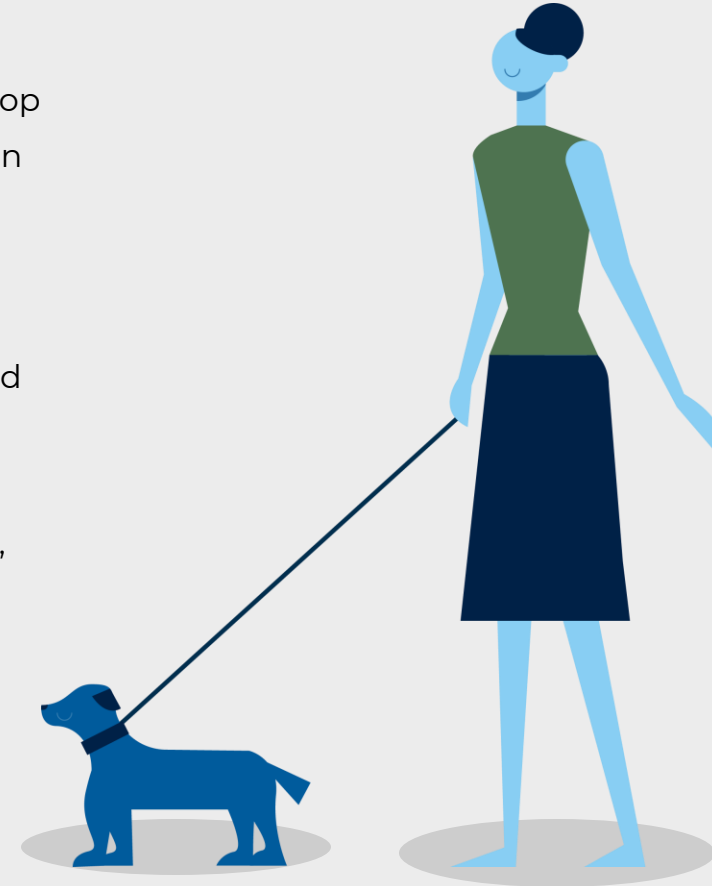
Energie Interventies

Plan korte pauzes in

Het aanmoedigen van werknemers om korte pauzes te nemen tijdens hun werkdag kan hun energie en productiviteit op peil houden. Onderzoek wijst uit dat werknemers die regelmatig een pauze nemen later op de dag beter hun aandacht erbij kunnen houden, alerter zijn, en minder tijd nodig hebben om bij te komen na werktijd.^{1,2}

Hoe werknemers hun pauze besteden en wanneer ze pauze nemen, kan invloed hebben op de welzijnsscores. De optimale aanpak hangt af van de aard van het werk, de sociaaleconomische achtergrond en culturele normen.

- Uit onderzoek blijkt dat bewegen in pauzes, zoals strekoefeningen doen of een korte wandeling maken, een positieve invloed kan hebben.³ Bij een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar een groepsgebaseerd bewegingsprogramma bij 31 Japanse bedrijven kregen de deelnemers meer energie, sociale support en werktevredenheid.⁴
- Een grootschalig veldexperiment onder werknemers met een lager inkomen in India liet zien dat een middagdutje van 30 minuten resulteerde in verbeteringen in denkvermogen, geestelijk welzijn en productiviteit.^{5,6}



Bronnen:

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Steidle et al. (2017) | 4. Michishita et al. (2017) |
| 2. Bennett et al. (2020) | 5. Bessone et al. (2021) |
| 3. Fiegen and Breitenbecher (2018) | 6. Schwartz (2010) |



Energie Interventies

Informeer werknemers over het belang van een goede slaaproutine

Werknemers informeren over het belang van goede slaap voor hun algeheel welzijn is een eenvoudige interventie die verschillende voordelen kan opleveren, zoals minder gevallen van slaapttekort, doorwerken bij ziekte en letsel op het werk.^{1,2,3}

Training over een goede slaaproutine kan werknemers helpen om eenvoudige aanpassingen te doen in hun dagelijks leven voor een betere slaap, zoals bewuste blootstelling aan de ochtendzon en het beperken van schermtijd in de avond. Deze training is vooral belangrijk voor werknemers in ploegendienst die vaak moeite hebben om gezonde slaaproutines te volgen.



Bronnen:

1. Robbins et al. (2022)
2. Redeker et al. (2019)
3. Takano et al. (2021)



Energie Interventies

Bied mindfulness-, meditatie- en yogacursussen aan

Mindfulness, meditatie en yoga zijn uitgebreid onderzochte praktijken die waardevolle voordelen bieden voor het welzijn van werknemers als ze langdurig worden gedaan.

- Een online mindfulnesscursus van zeven weken verhoogde de veerkracht en energie van werknemers van een bedrijf in de chemische industrie. Zelfs zes maanden later waren de voordelen hiervan nog te zien.¹
- Een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep aan een Britse universiteit liet zien dat werknemers die elke week een yogales volgden van een uur, meer mentale helderheid, vertrouwen en energie hadden dan werknemers die geen yogalessen volgden.²

Voor duurzame resultaten is consistentie nodig. Help werknemers dus om belemmeringen in hun werkomstandigheden weg te nemen zodat ze regelmatig deze praktijken kunnen beoefenen.



Bronnen:

1. Aikens et al. (2014)
2. Hartfiel et al. (2011)



Energie Interventies

Integreer welzijnsinitiatieven in de bedrijfscultuur

Uit recent onderzoek waarbij gegevens van meer dan 46.000 werknemers werden geanalyseerd, bleek dat verschillende bedrijfsinitiatieven op het gebied van welzijn en stressmanagement, waaronder mindfulness- en yogalessen en training in het versterken van veerkracht, **geen effect** hadden op de geestelijke gezondheid.¹ Deze initiatieven zijn gedoemd te mislukken als de werkomstandigheden de implementatie ervan niet ondersteunen.

In een recent Deloitte-onderzoek gaf 80% van de werknemers aan te worstelen met een hoge werkdruk en een stressvolle baan.² Managers moeten zich richten op het veranderen van de werkomstandigheden om zo stress onder werknemers te verminderen, en ervoor zorgen dat persoonlijke ontwikkeling geïntegreerd wordt in hun werkdag. Dit zou voorrang moeten krijgen op pogingen om werknemers te helpen leren omgaan met stress, wat alleen maar extra werk vereist voordat het resultaten oplevert.



Bronnen:

1. Fleming (2024)
2. [Deloitte Insights](#)



Energie

Referenties (1/2)

Aikens, KA., Astin, J, Pelletier, KR., Levanovich, Kristin, Baase, Catherine M., Park, Yeo Yung, & Bodnar, Catherine M. (2014). Mindfulness Goes to Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721-731.

Bennett, AA., Gabriel, AS., & Calderwood, C. (2020). Examining the Interplay of Micro-Break Durations and Activities for Employee Recovery: A Mixed-Methods Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 126-142.

Bessone, P, Rao, G, Schilbach, F, Schofield, H, & Toma, M. (2021). The Economic Consequences of Increasing Sleep Among the Urban Poor. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(3), 1887-1941.

Ejlertsson, L, Heijbel, B, Brorsson, A, Troein, M, & Andersson, IH. (2021). Customized interventions improved employees' experience of recovery during the workday. *Work (Reading, Mass.)*, 70(2), 509-519.

Foster, K, Shochet, I, Wurfl, A, Roche, M, Maybery, D, Shakespeare-Finch, J, & Furness, T. (2018). On PAR: A feasibility study of the Promoting Adult Resilience programme with mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(5), 1470-1480.

Frederick, DE, & VanderWeele, TJ (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), Cogent psychology, 2020, Vol.7 (1).

Fleming, W (2023). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal*. Early View

Fuegen, K, & Breitenbecher, KH. (2018). Walking and Being Outdoors in Nature Increase Positive Affect and Energy. *Ecopsychology*, 10(1), 14-25.

Gordon, HJ., Demerouti, E, Le Blanc, PM., Bakker, AB., Bipp, T, & Verhagen, MAMT (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114.

Hartfiel, Ned ; Havenhand, Jon ; Khalsa, Sat Bir ; Clarke, Graham ; Krayner, Anne. (2011). The Effectiveness of Yoga for the Improvement of well-being and Resilience to Stress in the Workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(1), 70-76.

Liossis, PL., Shochet, IM, Millea, PM., & Biggs, H. (2009). The Promoting Adult Resilience (PAR) Program: The Effectiveness of the Second, Shorter Pilot of a Workplace Prevention Program. *behavior Change*, 26(2), 97-112.



Energie

Referenties (2/2)

Michishita, R, Jiang, Y, Ariyoshi, D, Yoshida, M, Moriyama, H, Obata, Y, . . . Yamato, H. (2017). The Introduction of an Active Rest Program by Workplace Units Improved the Workplace Vigor and Presenteeism Among Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140-1147.

Redeker, NS, Caruso, CC, Hashmi, SD, Mullington, Janet M, Grandner, Michael, & Morgenthaler, Timothy I. (2019). Workplace Interventions to Promote Sleep Health and an Alert, Healthy Workforce. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 15(4), 649-657.

Robbins, R, Yi, F, Chobotar, T, Hawkins, S, Putt, D, Pepe, J, & Manoucheri, M. (2022). Evaluating “The REST of Your Life,” a Workplace Health Program to Improve Employee Sleep, Health, Energy, and Productivity. *American Journal of Health Promotion*, 36(5), 781-788.

Schwarz, T (2010) Why Companies Should Insist that Employees Take Naps. *Harvard Business Review*

Steidle, A, Gonzalez-Morales, M.G, Hoppe, A, Michel, A, & O'shea, D (2017). Energizing respites from work: A randomized controlled study on respite interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 650-662.

Takano, Y Iwano, S, Aoki, S, Nakano, N, & Sakano, Y. (2021). A systematic review of the effect of sleep interventions on presenteeism. *BioPsychoSocial Medicine*, 15(1), 1-21.

Van Wingerden, J, Derks-Theunissen, D, & Bakker, A. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.

Werk Welzijn Interventies



The Work Wellbeing Playbook is een beknopte gids die inzichten samenvat uit een grootschalige¹⁰ systematische literatuurstudie naar interventies op het gebied van welzijn op het werk. Het handboek presenteert de belangrijkste inzichten op een toegankelijke en begrijpelijke manier, en is eenvoudig in gebruik.

Met steun van Indeedy, en in samenwerking met onze academische partner bij het [Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford](#), heeft de World Wellbeing Movement dit handboek samengesteld. Het bestaat uit met bewijs onderbouwde interventies, ingedeeld in 12 belangrijke factoren die van invloed zijn op welzijn op de werkplek.

De onderzoekers hebben meer dan 3.000 academische studies over welzijnsinterventies op de werkplek beoordeeld. Het doel was om strategieën te identificeren waarvan bewezen is dat ze het welzijn van medewerkers in diverse werkomgevingen vergroten. In de wetenschap dat zakelijke leiders vaak met tijdgebrek kampen, hebben we de belangrijkste inzichten kort en overzichtelijk samengevat in dit vrij toegankelijke hulpmiddel, om zo drukbezette professionals te ondersteunen.

Dit handboek borduurt verder op de wetenschappelijke onderbouwde aanbevelingen van de World Wellbeing Movement's om te meten [hoe medewerkers zich voelen op het werk](#), en [waarom ze zich zo voelen](#). Dit werkt net als de [Indeedy Work Wellbeing Score](#), die ook in samenwerking met experts van het Wellbeing Research Centre is ontwikkeld. Als je eenmaal de gegevens hebt verzameld, kun je met dit handboek die gebieden te identificeren en aanpakken die binnen jouw organisatie verbeterd kunnen worden.

We raden bedrijfsleiders aan om diversiteit in gedachten te houden bij het gebruik van dit handboek, om een **holistische** welzijnsstrategie voor hun medewerkers op te zetten. Bij het kiezen van interventies moeten werkgevers rekening houden met factoren zoals de werkomgeving, de industrie, de geografische locatie, en de unieke behoeften van hun werknemers.

Hoewel er geen toverformule is en alle interventies beperkingen hebben, beginnen veel bedrijven positieve veranderingen te realiseren als ze meerdere interventies combineren, *zoals interventies op organisatie-, groeps- en individueel niveau*, die verschillende factoren behelzen die het welzijn van werknemers beïnvloeden.

Deel dit hulpmiddel



Citeer dit hulpmiddel

Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M., & De Neve, J. (2024). *Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing*. World Wellbeing Movement.

The Work Wellbeing Playbook © 2024 van het World Wellbeing Movement is gelicenseerd onder CC BY-NC-ND 4.0 