



Flexibiliteit

is een belangrijke factor voor
het welzijn op de werkplek

Werknemers meer vrijheid geven om te kiezen **waar** en **wanneer** ze werken, kan hun welzijn en productiviteit verbeteren.

Je kunt ook flexibiliteit creëren door **verlof** te bieden om persoonlijke of beroepsmatige redenen, zodat werknemers nieuwe energie of inspiratie kunnen opdoen.

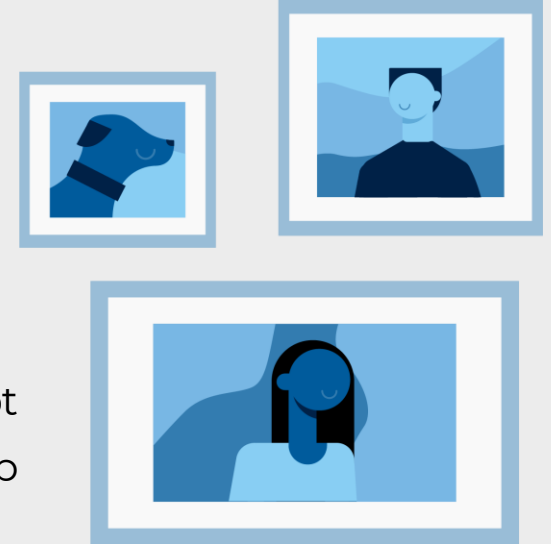


Flexibiliteit Interventies

Bied werknemers de optie om thuis te werken

Als werknemers de optie krijgen om vanuit huis te werken, kan dit hun welzijn en productiviteit helpen verbeteren, vooral nu bedrijven na de coronapandemie weer afzien van volledig op afstand werken en alternatieve werkvormen verkennen.

- Een gerandomiseerd onderzoek onder Chinese callcenter-medewerkers die waren overgestapt op thuiswerken liet een prestatieverbetering van 13% zien, naast 50% minder personeelsverloop en een hogere werktevredenheid.¹
- Uit de bevindingen van een experiment met verschillende keuzes blijkt dat de gemiddelde werkzoekende bereid is om 8% salaris in te leveren om thuis te kunnen werken.² (Zie de slides over **Inclusie en saamhorigheid** voor meer informatie).
- Uit een gerandomiseerd gecontroleerd onderzoek na de pandemie bleek dat medewerkers in een groot kantoor in Bangladesh productiever waren en zich beter voelden als ze hybride werkten (2 tot 3 dagen op kantoor).³



Bronnen:

1. Mas and Pallais (2017)
2. Shepherd-Banigan et al. (2016)
3. Choudhary et al. (2022)

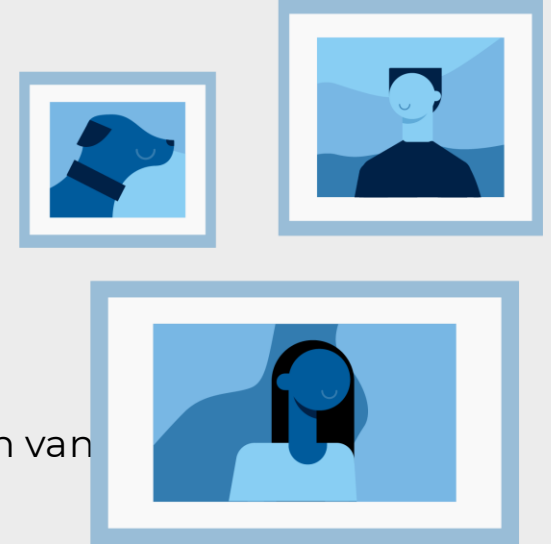


Flexibiliteit Interventies

Geef werknemers de keuze om thuis te werken (vervolg)

Er zijn verschillende risicofactoren die het positieve effect van thuiswerken op het welzijn en de productiviteit van werknemers kunnen beïnvloeden en waarmee organisaties rekening moeten houden:

- **Slechte werkomstandigheden:** zorg ervoor dat de thuiswerkomgeving van werknemers ergonomisch is ingericht en geschikt is wat betreft geluid, licht en luchtkwaliteit.¹ Het aanbieden van computerschermen en koptelefoons kan al een stuk schelen.
- **Samenwerking:** onderzoek suggereert dat samenwerking minder soepel verloopt op afstand.^{2,3} Moedig teams aan om strategisch te werken en plan samen tijd in op kantoor om teamtaken af te ronden.
- **Te hoge werkdruk:** herinner werknemers eraan om pauzes te nemen en implementeer bijvoorbeeld een beleid voor 'recht op onbereikbaarheid', zodat werknemers eenvoudiger grenzen kunnen stellen tussen werk en privé.⁴



Bronnen:

1. Becker and Fisher (2022)
2. Yang et al. (2022)
3. [MIT Sloan Management Review](#)
4. Chung (2022)



Flexibiliteit Interventies

Geef werknemers zeggenschap over hun roosters

Werknemers die een vorm van zeggenschap hebben over hun rooster melden minder stress en uitputting en een betere werk-privébalans.¹ Werknemers die daarentegen weinig of geen controle over hun rooster hebben, zijn minder gelukkig en lopen een groter risico op gezondheidsklachten.² Onderzoek suggereert dat werknemers zeggenschap over hun rooster enorm waarderen. De resultaten van een experiment met verschillende keuzes laten zien dat werkzoekenden bereid zijn om 20% van hun salaris in te leveren om meer zeggenschap te hebben over hun rooster.³

Door werknemers te laten meebeslissen over hun roosters kun je de werk-privébalans en perceptie van sociale support verbeteren.⁴ Zo ontwikkelde Kraft Foods voor haar ploegendienstmedewerkers Fast Adapts, om het hen makkelijker te maken van dienst te ruilen of vrije dagen aan te vragen.⁵



Bronner:

1. Moen et al. (2016)
2. Schneider and Harknett (2019)
3. Mas and Pallais (2017)
4. Albertson et al. (2014)
5. [Georgetown University Law Center](#)



Flexibiliteit Interventies

Geef werknemers nieuwe energie met verlof

Door werknemers af en toe vrij te stellen van hun vaste werkzaamheden komt er tijd en ruimte in hun hoofd vrij voor andere doelen. Werknemers die terugkomen van verlof, zeggen vaak zich geïnspireerd en weer vol energie te voelen.^{1,2}

Een sabbatical is betaald verlof voor werknemers om zich te kunnen richten op professionele ontwikkeling. Veel universiteiten bieden bijvoorbeeld sabbaticals aan wetenschappelijke medewerkers waarbij ze worden vrijgesteld van onderwijs- en administratieve taken om zich te richten op hun onderzoek.

Verlof op basis van ingehouden salaris biedt werknemers de mogelijkheid om een gedeelte van hun salaris weg te zetten om zelf hun verlof te kunnen betalen ongeacht het doel. Dit soort verlof werkt het beste wanneer de baan van de werknemer is veiliggesteld en de werknemer op de hoogte wordt gesteld van mogelijke promotie-opties terwijl deze afwezig is.



Bronnen:

1. Davidson et al. (2010)
2. Jacobson and Kennedy (1997)



Flexibiliteit Interventies

Moedig werknemers aan om betaald ouderschapsverlof te nemen

Het bieden van langer betaald ouderschapsverlof aan vaders en moeders dan het wettelijke minimum voor geboorte, adoptie of draagmoederschap, voorkomt psychische klachten.¹ Uit onderzoek bleek dat vrouwen die betaald verlof opnamen 53% minder vaak hulp zochten voor psychische problemen dan vrouwen die geen verlof opnamen.² Onderzoek suggereert ook dat gezinnen een extra welzijnsboost krijgen als beide ouders met ouderschapsverlof gaan.³

Pak stigma's in je bedrijf aan door ook vaders aan te moedigen met ouderschapsverlof te gaan, en stel mechanismen in het werk om negatieve loopbaangevolgen zoals gemiste trainings- of promotiemogelijkheden te beperken voor zowel vrouwen als mannen. Alle werknemers moeten dezelfde kansen krijgen ongeacht hun verlofstatus.



Bronnen:

1. [McKinsey](#)
2. Jou et al. (2018)
3. Cardenas et al. (2021)



Flexibiliteit

Referenties

Albertsen, K, Garde, AH, Nabe-Nielsen, K, Hansen, ÅM, Lund, H, & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 265-274.

Cardenas, SI., Corbisiero, MF, Morris, AR, & Saxbe, DE. (2021). Associations between Paid Paternity Leave and Parental Mental Health Across the Transition to Parenthood: Evidence from a Repeated-Measure Study of First-Time Parents in California. *Journal of Child and Family Studies*, 30(12), 3080-3094.

Choudhury, P, Khanna, T, Makridis, C & Schirmann, K (2022) 'Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment'. *Harvard Business School Working Paper*

Chung, H. (2022). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-)exploitation*. Policy Press.

Davidson, OB, Eden, D, Perrewe, PL, Rosenblatt, Z, Spector, PE, Westman, M, . . . Maslach, C (2010). Sabbatical Leave: Who Gains and How Much? *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 953-964.

Jou, J, Kozhimannil, KB, Abraham, JM., Blewett, LA, & McGovern, PM. (2018). Paid Maternity Leave in the United States: Associations with Maternal and Infant Health. *Maternal and Child Health Journal*, 22(2), 216-225.

Mas, A, & Pallais, A (2017). Valuing Alternative Work Arrangements. *The American Economic Review*, 107(12), 3722-3759.

Moen, P, Kelly, EL, Fan, W, Lee, S, Almeida, D, Kossek, EE, & Buxton, OM. (2016). Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 81(1), Pp134-164.

Schneider, D, & Harknett, K. (2019). Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being. *American Sociological Review*, 84(1), 82-114.

Shepherd-Banigan, M, Bell, JF., Basu, A, Booth-LaForce, C, & Harris, JR. (2016). Workplace Stress and Working from Home Influence Depressive Symptoms Among Employed Women with Young Children. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(1), 102-111.

Yang, L, Holtz, D, Jaffe, S, Suri, S, Sinha, S, Weston, J, . . . Teevan, J (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human behavior*, 6(1), 43-54.

Werk Welzijn Interventies



The Work Wellbeing Playbook is een beknopte gids die inzichten samenvat uit een grootschalige ⁸ 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 